

Opinnäytetyö (AMK)

Fysioterapian koulutusohjelma

Fysioterapia

2015

Elina Heikkilä

ETÄTYÖ TYÖHYVINVOINNIN LISÄÄJÄNÄ



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Elina Heikkilä

ETÄTYÖ TYÖHYVINVOINNIN LISÄÄJÄNÄ

Opinnäytetyö on selvitys työntekijöiden kokemuksista osittaisessa etätyössä ja etätyön hyvinvointivaikutuksista. Etätyöllä tarkoitetaan sovitusti muualla kuin työnantajan osoittamassa paikassa tehtyä ansiotyötä kommunikaatio- ja informaatioteknologiaa käyttäen. Etätyö ei ole työmuotona yleistynyt huolimatta jo pitkään vakiintuneista toimintakäytännöistä, sillä uuteen toimintamalliin siirtyminen herättää kysymyksiä organisaatioiden sisällä, mistä syystä etätyön tutkimusta yhä tarvitaan. Opinnäytetyössä mitattiin työntekijöiden hyvinvointia tätä varten suunnitellulla kyselymittarilla ja heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan etätyöstä kartoitettiin haastatellen. Työntekijät kokivat etätyössä toimistotyöpäiviin verrattuna tilastollisesti merkittävästi enemmän hyvinvointia käytetyllä mittarilla mitattuna. Haastatteluvastaukset tukivat mittaustulosta. Haastatteluaineiston laadullisen analyysin tuloksena etätyön hyvinvointia lisääviksi tekijöiksi nimettiin tehokkuus, jonka alaluokat ovat työrauha ja ajansäästö, sekä työntekijöiden subjektiivinen noste, johon sisältyvät mukava olo ja työmotivaatiota lisäävät luotetuksi tulemisen ja itsemääräämisen tunteet. Työrauhan, joka on osa kognitiivista ergonomiaa, parantaminen myös työpaikalla oli eräs havaituista kehittämiskohteista.

ASIASANAT:

Etätyö, henkilöstöjohtaminen, joustotyö, läsnätyö, työhyvinvointi, työterveys, työterveyshuolto

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Physiotherapy

2015 | 54 pages

Instructor Ursula Hyrkkänen

Elina Heikkilä

TELEWORK AND WELLBEING

In the thesis, employees' experiences from part-time telework and its effects on wellbeing were studied. Telework is defined as work that is according to an agreement carried out away from the employer's premises, using communication and information technology. Despite the long ago established practices, telework has not become very common. The transition to a new way of working raises questions within organisations, which is why additional research on telework is needed. In the thesis, the employees' wellbeing was monitored using a questionnaire designed for the purpose and the workers were interviewed about their experiences and thoughts about telework. The workers experienced more wellbeing at telework compared to work at the office, as measured using the questionnaire. The outcome of the interview study supported the result. The qualitative analysis of the interview data deduced to categorisation of the factors increasing wellbeing in telework: effectiveness with the sub-factors time saving and lack of interruptions, and mental benefits including comfort and feelings of being relied on and increased self-determination, which contribute to work motivation. Decreasing the number of disturbing interruptions also at the work place, which is related to cognitive ergonomics, was one of the potential improvements detected.

KEYWORDS:

eWork, human resources, management, occupational health care, telecommuting, telework, well-being

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI	7
2.1 Työterveyshuolto hyvinvoinnin turvaajana	8
2.2 Kuormitus ja sen mittaaminen	9
2.3 Työhyvinvointi hallinnon näkökulmasta	12
3 ETÄTYÖ	15
3.1 Mistä puhutaan kun puhutaan etätyöstä	15
3.2 Etätöläisen työhyvinvointi	17
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	20
5 KONTEKSTI	21
6 MENETELMÄT	23
6.1 Tutkimusote, kohteen rajaaminen ja menetelmävalinnat	23
6.2 Aineisto	26
6.3 Aineiston työstäminen	27
7 TULOKSET JA PÄÄTELMÄT	29
7.1 Hyvinvointi etätyössä	29
7.2 Pyjama päällä töissä	37
7.3 Toimistopäiviä tarvitaan	39
7.4 Tulosten arviointi	40
8 KEHITTÄMISKOHTEIDEN POHDINTA	42
9 MENETELMIEN LUOTETTAVUUS JA ETIIKKA	45
9.1 Aineisto ja tutkimuskysymys	45
9.2 Monitorointimittarin arviointi	47
9.3 Muut eettiset huomiot	48
10 YHTEENVETO	50
LÄHTEET	51

KUVAT

Kuva 1. Kuormittumismalli Työterveyslaitoksen (2003) mukaan.	10
Kuva 2. Hyvinvointi- ja pahoinvointikokemusten monitorointimittari.	25
Kuva 3. Hyvinvoinnin suhteellinen lisäys etäpäivinä.	33

TAULUKOT

Taulukko 1. Toimistopäivinä mitattu hyvinvointi vastaajakohtaisina keskiarvoina.	30
Taulukko 2. Etätyöpäivinä mitattu hyvinvointi vastaajakohtaisina keskiarvoina.	30
Taulukko 3. Hyvinvoinnin mittaustulosten kooste.	32
Taulukko 4. Etätyön hyvinvoinnin tekijät, laadullisen analyysin tulos.	36

LIITTEET

Liite 1. Etätyön sopimus pohja	
Liite 2. Etätyöohjeistus	
Liite 3. Haastattelurunko	
Liite 4. Monitorointimittari korjattuna	

1 JOHDANTO

Työelämä on muuttumassa. Uusia toimintatapoja on kehitettävä paitsi teknologiset myös inhimilliset mahdollisuudet ja resurssit huomioiden (Popma 2013). Yksilöiden hyvinvointia ajatellen työ on keskeisessä asemassa suurimman ajan elämästä, tulevaisuudessa todennäköisesti yhä iäkkäämpänä. Yhä joustavamman ja monipuolisemman informaatio- ja kommunikaatioteknologian myötä työtä ei enää välttämättä tarvitse sitoa tiettyyn paikkaan tai aikaan. Etätyöllä on paljon myönteisiä puolia ja mahdollisuuksia, mutta se tuo myös haasteita työn ohjauksen, johtamisen ja seurannan sekä toisaalta työntekijän hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen näkökulmasta. Toiminnan kehittämiseksi näitä vaikutuksia on tärkeitä tunnistaa.

Tämä opinnäytetyö kuuluu Turun ammattikorkeakoulun Työhyvinvointi ja johtajuus tulevaisuuden työssä -tutkimusryhmän hankkeisiin ja on siis osa Turun ammattikoulun omaa tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa. Työ toteutettiin yhdessä Turun ammattikorkeakoulun Kehittämisen tulosalueen (nykyinen Yhteiset palvelut) kanssa, ja sen lähtökohtana oli käytännön tilanne, jossa henkilöstön työskentelyolosuhteet olivat muuttumassa, mikä toi sekä tarpeen että mahdollisuuden kartoittaa työhyvinvoinnin tekijöitä. Opinnäytetyö on toiminnan kehittämiseen tähtäävä selvitys työntekijöiden kokemuksista etätyön kokeilujakson aikana sekä mahdollisista kehittämiskohteista. Uuteen työtapaan siirryttäessä organisaatiossa kaivataan tietoa päätösten tueksi ja toimintojen parempaan ymmärtämiseen.

Opinnäytetyön aihe sisältyy työterveyshuollon fysioterapiaan. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jossa psyykkiset, sosiaaliset ja fyysiset tekijät liittyvät toisiinsa erottamattomasti. Myös fysioterapeutin rooli asiantuntijana työterveyshuollossa on monipuolistunut yhä holistisemman työhyvinvointikäsityksen myötä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee: "Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito." (STM 2014.) Työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edellyttää työturvallisuuslaki, joka toteaa työnantajan olevan "tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä" (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 §). Välittömän turvallisuuden ja onnettomuusriskien minimoimiseksi tarvittavien toimien lisäksi laki erittelee muun muassa työskentelyergonomian, melutason ja muut häiriötekijät, valaistuksen, näyttöpäätetyöskentelyssä työtason ja istuimen säädettävyyden ja näytön merkistön koon, eli yksityiskohtaisesti ne seikat, jotka työssä vaikuttavat työntekijän terveyteen lyhyellä ja pitkällä aikavälillä (Valtioneuvoston päätös 1405/1993).

Onko työ mielekästä, perustuu työntekijän subjektiiviseen arvioon, tämän omiin arvoihin ja kiinnostuksenkohteisiin. Kun työssä on sopivasti haasteita, mielekkyyden tunne pysyy yllä. Asetettu tavoite ja kuinka hyvin se saavutetaan vaikuttaa oleellisesti psyykkiseen työhyvinvointiin, sitä enemmän mitä tärkeämmästä henkilökohtaisesta tavoitteesta on kysymys (Harris ym. 2002). Työntekijän omasta kokemusmaailmasta käsin määriteltäviä työhyvinvoinnin tekijöitä ovat myös esimerkiksi työpaikan ihmissuhteet ja tyytyväisyys omaan asemaan ja uramahdollisuuksiin. Työilmapiiri ja organisaation sisäisen viestinnän sujuminen vaikuttavat toinen toiseensa ja ovat niin ikään keskeisiä työhyvinvoinnin tekijöitä. (Kauhanen 2012, 173–174; Yang ym. 2008.) Toisaalta itsemääräämisen, yhteenkuuluvuuden ja pystyvyyden tunteet ovat psykologisia perustarpeita ja hyvinvoinnin edellytys (Ryan & Deci 2000).

Laajemmin ajatellen työhyvinvointi rakentuu koko yhteiskunnan arvojen, työyhteisön toimintakulttuurin ja yksilöiden motiivien varaan, ja sitä voidaan tarkastella sekä yksilön että yhteisön tilana. Puhutaan "työelämän laadusta", johon työhyvinvoinnin tekijöiksi listataan terveyden ja turvallisuuden lisäksi

myös johtaminen, palkitseminen, osaamisen kehittäminen, vastuullinen liiketoiminta, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, työajat ja tasa-arvo. Työsuojelun perusteiden, jotka ovat kehittyneet 1800-luvun puolivälistä lähtien, ja nykypäivän laatukeskustelun haarukkaan mahtuukin lukuisia näkökulmia työhyvinvointiin niin liiketalouden, juridiikan, psykologian, lääketieteen kuin työmarkkinapolitiikan kautta. (Kauhanen 2012, 196–200.)

2.1 Työterveyshuolto hyvinvoinnin turvaajana

Työsuojeluun kuuluu lakisääteinen työterveyshuolto, josta työnantajan on tehtävä terveydenhuoltosopimus terveyspalvelujen tuottajan kanssa. Se sisältää työntekijän terveyden seurannan, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työkyvyn heikkenemisen ennaltaehkäisyä (Valtioneuvoston asetus 708/2013.) Lisäksi työnantaja voi sisällyttää sopimukseen vapaaehtoisia sairaanhoito-, kuntoutus- ja muita palveluja (Luopajarvi 2001, 17). Työterveyshuolto on keskeisessä asemassa varmistamassa työntekijöiden työkykyisyyttä ja terveyttä niin ennaltaehkäisevästi kuin hoidon tarpeessa. Yksilöiden terveyden hoitamisen ja edistämisen lisäksi työterveyshuolto puuttuu työympäristöihin ja työoloihin sekä tarvittaessa työyhteisöön (Koho 2013, 13).

Työkyvyn edistäminen ja työperäisten terveyshaittojen ennalta ehkäisy edellyttävät työterveyshuoltolain mukaan työn ja työolosuhteiden turvallisuuden ja kuormitustekijöiden selvittämistä ja säännöllistä seuranta. Työpaikkaselvitys on työterveyshuoltoyhteistyön perusta. Työpaikkaselvitykset sisältävät esimerkiksi työtilojen, työvaiheiden, voimien ja työasentojen mittaamista ja havainnointia, työntekijöiden haastatteluja sekä itse täytettäviä kyselymittareita ja työpäiväkirjoja. Perusselvitys kartoittaa työn yleisiä kuormitustekijöitä. Lisäksi on olemassa suunnattuja selvityksiä esimerkiksi tiettyä kehonosaa erityisesti kuormittavaan työhön. (Manninen ym. 2007, 85; Koho 2013, 34.)

Työn ergonomia on keskeinen osa työsuojelua ja terveyshaittojen ennaltaehkäisyä. Täsmällisessä merkityksessään ergonomia on laitteiden, työvälineiden, työvaiheiden ja -prosessien, kalusteiden, pukimien,

käyttöliittymien ja ohjelmien, (työ)ympäristöjen ynnä muun suunnittelemista ja rakentamista ihmiselle sopivaksi ottaen huomioon aistitoiminnot, kognition, mittasuhteet sekä biomekaaniset tekijät kuten ihmiskehon voimatuoton ja tukirakenteiden kestävyysden niin pitkällä kuin lyhyellä aikavälillä. (Launis & Lehtelä 2011, 17.) Arkikielessä ja suppeammassa merkityksessä sanalla tarkoitetaan yleensä fyysisesti mahdollisimman vähän kuormittavaa työskentelyasentoa. Kuormittavat asennot ja nivelkulmat on määritetty, ja ne pyritään minimoimaan työssä (Työterveyslaitos 2009).

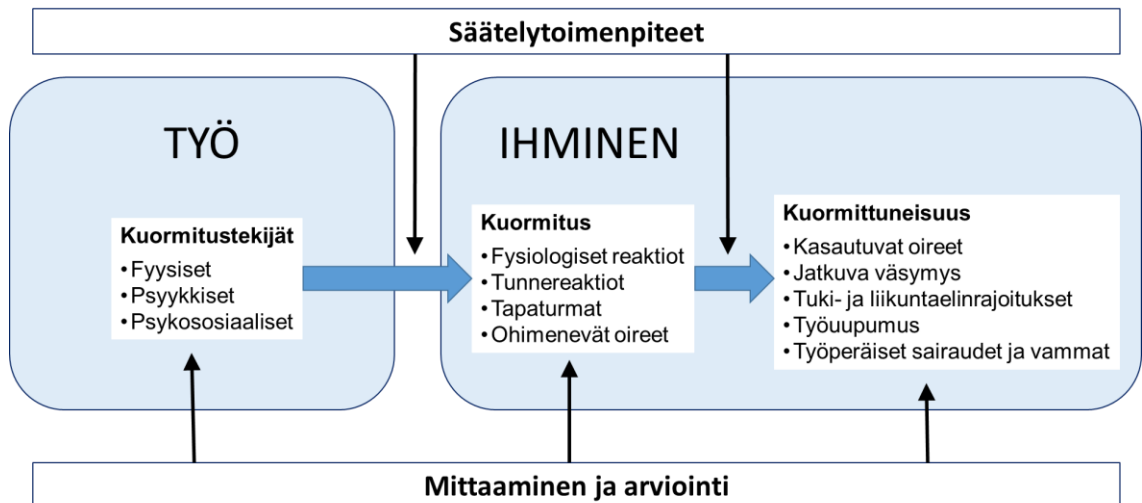
Myös psyykkisen työhyvinvoinnin seuraaminen on osa työterveyshuollon tehtäviä ja osaamista. Työterveyshuolto voi myös toimia tukena erilaisissa työyhteisön kriisitilanteissa. Tavanomaiseen toimintaan kuuluu työyhteisön hyvinvoinnin ja kehittämiskohteiden selvittäminen työhyvinvointikyselyillä. (Koho 2013, 45.)

2.2 Kuormitus ja sen mittaaminen

Ihminen voi hyvin, kun kuormituksen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino. Edes fyysisen kuormituksen arvioiminen ei kuitenkaan ole yksiselitteistä. Monet kuormitusvaikutukset ilmenevät hitaasti rasituksen kumuloituessa, jos tauot eivät salli riittävää elpymistä. Siksi kuormituksen arvioinnissa huomioitavia osatekijöitä ovat työtehtävien suoritustavan, voiman tarpeen, välineiden ja ympäristön lisäksi tehtävien kesto, useus, taukojen useus, vaihtelevuus tai samanlaisuus, työjaksojen pituus sekä työn ja levon ajallinen suhde (Manninen ym. 2007, 95–97).

Työn kuormitus syntyy kuormitustekijöiden ja palautumistekijöiden yhteisvaikutuksesta. Kuormitustekijät vaikuttavat yksilöön, jossa syntyy sekä välittömiä että pitkäaikaisia vasteita. Lopputuloksena työntekijän kuormittuneisuuteen vaikuttavat työn itsensä lisäksi muut tekijät, kuten yksilön fyysinen kunto tai henkiset voimavarat, työyhteisön tuki tai konkreettisesti työvälineistä saatava, kuormitusta vähentävä apu, kuten nostolaite potilassiirroissa tai ergonominen tietokonehiiri. (Työterveyslaitos 2003.)

Kuormittumisen syntymistä havainnollistaa Työterveyslaitoksen (2003) kuormitusmalli, joka on pääpiirteissään kuvattu Kuvassa 1. Malli selventää myös, mihin kaikkeen edellisessä luvussa 2.1 käsitelty työsuojelutoiminta kohdistuu.



Kuva 1. Kuormittumismalli Työterveyslaitoksen (2003) mukaan.

Mitä opinnäytetyössä tarkasteltavan tietotyöläisen kuormittuneisuus sitten voisi olla ja miten sitä voidaan mitata? Istuen tehtävässä näyttöpäätetyössä on omat erityiset kuormitustekijänsä. Ne kohdistuvat lähinnä tuki- ja liikuntaelimistöön, erityisesti niska-hartiaseltuun, yläraajoihin ja selkään, ja liittyvät lähinnä kudosten aineenvaihduntaan staattisessa lihastyössä sekä selkärangan, niskan ja lapojen asennon hallintaan. Istuessa selkärangan välilevyihin kohdistuva paine on suurentunut (Nachemson 1981) ja lisäksi kehon isot lihakset ovat passiivisena, mikä vähentää kokonaisenergiankulutusta ja vaikuttaa haitallisesti sokeri- ja rasva-aineenvaihduntaan (Bey & Hamilton 2003). Istuma-asennossa päivittäin pitkään oleskelu haittaa tuki- ja liikuntaelimistön toimintaa kehittämällä myös alaraajoihin lihaskireyksiä ja -heikkouksia. Erityisesti lantio, nivuset ja mahdollisesti suolisto ovat puristuneena, millä voi olla haittavaikutuksia paikalliseen aineenvaihduntaan ja elimistön toimintaan. Käsiliikkeiden

tarkkuusvaatimukset sekä näkö tarkkuusvaatimukset lisäävät lihasten jännittämistä (Louhevaara & Launis 2011, 76). Myös silmät saattavat rasittua. Näyttöpäätetyön ergonomian ja työympäristön kuormittavuuden arviointiin on kehitetty Näppärä-arviointimenetelmä (Rasa & Ketola 2005). Istumisen määrä ja siihen puuttuminen ovat tällä hetkellä aktiivisen tutkimuksen ja kehitystyön kohteena, ja mittareita ja ohjeistuksia työterveyshuollon käyttöön odotetaan tulevaisuudessa (STM 2013, 21).

Työ saattaa olla kiireistä ajoittain tai jatkuvasti. Pitkään jatkuva stressi ilman riittävää palautumista altistaa monille sairauksille (Geurts & Sonnentag 2006). Psykkisiä kuormitustekijöitä on kuitenkin vaikeampi määritellä ja mitata kuin fyysisiä. Työn psyykkiset tai psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät joko itse työhön, työn organisointiin tai työyhteisöön. Niiltä osin kuin hyvinvointi on subjektiivinen, psyykkinen kokemus, sitä mitataan kyselymittareilla. Kuormittuneisuuden kokemuksen mittaamiseen on olemassa esimerkiksi Työterveyslaitoksen julkaisema Työstressikysely® (Elo ym. 2012). Työstressikyselyn laajassa versiossa on 58 osiota, mutta yksinkertaisimmillaan koettua stressiä voidaan mitata yhdellä kyselyyn sisältyvällä kysymyksellä, Koettu stressi -mittarilla.

Fyysistä ja psyykkistä kuormittumista ei voi tarkastelussa erottaa täysin toisistaan. Psykososiaaliset stressitekijät muun muassa edesauttavat tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien syntymistä (Hauke ym. 2011). Fyysiset oireet nivoutuvat mielialaan ja sitä kautta koko työyhteisön ilmapiiriin: ”Mielekäs ja sujuva työ häivyttää kipukokemusta, ja toisaalta painostava ja ikävä ilmapiiri työpaikalla lisää kivun häiritsevyyttä, ja sitä autuaampana pelastuskeinona pääsy sairaslomalle koetaan”, sanoo LT Kari-Pekka Martimo (haastateltuna teoksessa Hyppänen 2010, 281).

Kuormitus tai stressi ei ole pelkästään kielteinen asia, sillä ihminen tarvitsee myös haasteita voidakseen hyvin. Psykologian tieteenalalla on tehty runsaasti työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta ja kehitetty useita teorioita (esim. De Jonge & Kompier 1997; Williams & Cooper 1998; Yang ym. 2008). Empiirisissä tutkimuksissa (esim. Rothmann ym. 2006; Hakanen ym. 2008) kenties eniten

vahvistusta saanut teoria suhteuttaa työn kuormitustekijöitä voimavaroihin, niin sanottu *job demands-resources model* (Demerouti ym. 2001). Tausta-ajatus on sama kuin Kuvan 1 kuormitusmallissa, eli kyse on tasapainosta. Kuormituksen painaessa enemmän kuin voimavarat, tuloksena on kuormittuneisuutta. Vaa'an kallistuminen toiseen suuntaan liian vähäisen kuormituksen vuoksi tuottaa työssä turhautumista. Tasapainotilanne on puolestaan hyvinvointia. Kuormitusvoimavaramalliin pohjataan myös tässä opinnäytetyössä.

Työhön liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä tai vaativuustekijöitä (*demands*) voivat olla esimerkiksi tiukka aikataulu, pitkät työpäivät, tunnekuormitus, epäselvä työrooli tai vastuualue ja voimavarot (*resources*) esimerkiksi työtoverien tai esimiehen tuki ja kannustus, kannustava palkkaus tai palkitseminen ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Työnkuvasta riippumatta kuormitustekijät voidaan jakaa fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin tekijöihin, jotka vaativat työntekijältä osaamista ja/tai ponnistelua; samoin voidaan jaotella resurssit, jotka puolestaan lievittävät kuormitustekijöiden vaikutusta tai palkitsevat, kuten työtavoitteen saavuttaminen tai henkilökohtainen kasvu. Kuormittavat tekijät eivät välttämättä ole itsessään kielteisiä, vaan ne voivat olla hyvällä tavalla vireystilaa ja motivaatiota nostattavia. Oleellista on vaatimusten ja voimavarojen suhde. Näiden sopiva tasapaino synnyttää kehittymistä, työn imua, tehokkuutta ja tuottavuutta, kun taas kuormituksen ylittäessä voimavarat tuloksena on uupuminen, univaikeudet, masennus ja sairastuminen. (Bakker & Demerouti 2006; työn imu -termin suomennot Hakanen 2009.)

2.3 Työhyvinvointi hallinnon näkökulmasta

Hallinnollisesta näkökulmasta työhyvinvointi pitää sisällään toisaalta työsuojelun toteutumisen ja toisaalta monia taloudellisia vaikutuksia. Työsuojelun painopiste on siirtymässä enemmän ja enemmän ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen tukeen, jossa työterveyshuollon lisäksi esimiehen aktiivinen rooli on tärkeä. Varhaisen

tuen toimintakäytäntönä on työkyvyn puheeksi ottaminen heti, kun viitteitä työkyvyn alenemisesta on havaittu (Koho 2013, 91).

Työn turvallisuus ja fyysisen terveyden turvaaminen ovat perusasioita, joiden hallinnolliset käytännöt ovat jo pitkälle vakiintuneet, mutta psykososiaalisissa tekijöissä riittää yhä kehitettävää. Ne myös linkittyvät toisiinsa, kuten edellisessä luvussa ”Kuormitus ja sen mittaaminen” kuvattiin. Esimies on avainasemassa työpaikan yhteishengen rakentamisessa. Nylundin (2013) väitöstutkimuksessa lähimmän esimiehen merkitys todettiin erääksi tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Perustehtävän selkeys sekä palaute esimieheltä ovat ensiarvoisia: työntekijä tietää mitä pitäisi tehdä ja saa kuulla, miten onnistui.

Sairauspoissaolot ja työtehoa laskevat psyykkiset tai sosiaaliset ongelmat työpaikalla tulevat kalliiksi. Pidemmälle vietyä voidaan puhua strategisesta työhyvinvoinnista, jolloin työhyvinvointi ja henkilöstön terveys huomioidaan osana liiketoiminnan ja henkilöstöjohtamisen määriteltyjä tavoitteita. Sitä mitataan ja suunnitellaan ja siihen resursoidaan. Pelkän sairauspoissaolojen minimoimisen sijaan ajatellaankin henkilöstötuottavuutta, ja huomiota kiinnitetään hyvinvoinnin seuraamiseen, esimiesten hyvinvointiosaamiseen ja muutoksen tukemiseen yksilötasolla. (Topi Valtakoski ja Ossi Aura haastateltuina teoksessa Hyppänen 2010, 253–255.) Esimerkiksi työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden edistämällä saadaan merkittäviä terveys- ja tehokkuushyötyjä, ja se voidaan nostaa strategiaksi (Pronk & Kottke 2009).

Sairauspoissaolo- ja henkilöstövaihtuvuustilastojen lisäksi työhyvinvointia voidaan seurata työtyytyväisyyskyselyillä, jotka suunnitellaan kuhunkin työpaikkaan ja tarkoitukseen sopivaksi. Työtyytyväisyyttä voidaan mitata sekä yksilön että koko henkilöstön osalta. Työtyytyväisyys nähdään yleensä laajempänä käsitteenä kuin työhyvinvointi. Hyvinvoinnin lisäksi työtyytyväisyyteen vaikuttavat organisaation ulkoiset ja sisäiset tekijät, kuten yrityksen maine tai palkitsemisjärjestelmät. Työtyytyväisyys sisältää sekä kognitiivisia että emotionaalisia asenteita omaa työtä ja työpaikkaa kohtaan, ja osa asennoitumisesta kumpuaa pikemmin persoonallisuuden piirteistä kuin olosuhteista (Nylund 2013, 6–7 ja siinä käytetyt lähteet). Osa-alueita, joihin

liittyvää tyytyväisyyttä yleensä mitataan, ovat esimerkiksi johtaminen, palkkaus, uramahdollisuudet, organisaation tiedonkulku, työolosuhteet ja yrityskuva (Ahonen 2009). Monin paikoin nämä ovat kuitenkin päällekkäisiä ja sidoksissa hyvinvointiin vaikuttavien stressitekijöiden ja psykososiaalisten tekijöiden kanssa.

3 ETÄTYÖ

3.1 Mistä puhutaan kun puhutaan etätyöstä

Tietotekniikan ja mobiilitekniikan kehityksen myötä monenlaiset toimistotyöt tulivat mahdolliseksi tehdä muuallakin kuin työnantajan toimipisteessä, miltä pohjalta syntyi 1970-luvulla tietotyöläisten etätyön idea. Tietotyöllä tarkoitetaan tietotekniikan soveltamiseen painottuvia suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviä, joissa käsitellään ja tuotetaan tietoa (Blom ym. 2001, 26). Tietotyön myötä termi ”mennä töihin” onkin jossain määrin vanhentunut. Aluksi etätyöstä puhuttiin ympäristönäkökulmasta, työmatkaliikenteen, ruuhkien ja polttoaineenkulutuksen vähentäjänä; sittemmin aluepolitiikan yhteydessä, ja myöhemmin esteettömyysnäkökulma tuli mukaan keskusteluun. 1990-luvulta asti etätyökonsepti on ollut Suomessa melko laajasti käytössä ja kokeiltavana. Alkuaikojen suureellisista visioista ei ole tullut todellisuutta, mutta etätyö on vähitellen raivannut paikkaansa yhtenä joustavan työn muotona. (Pyöriä ym. 2005, 148–155.) Joustavuuden lisääminen on ollut työaikapolitiikan ja koko työmarkkinajärjestelmän johtotähtenä 1980-luvulta asti sekä kansallisesti että EU-tasolla (Julkunen & Nätti 1994). Joustavuus on muodostunut osaksi edellä mainittua työelämän laatua.

Euroopan talousalueen työmarkkinaosapuolet neuvottelivat ja allekirjoittivat etätyön puitesopimuksen vuonna 2002 ja Suomen työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat puitesopimuksen täytäntöönpanosta vuonna 2005 (Akava 2015). Puitesopimuksessa määriteltiin etätyön olevan *ansiotyötä*, jota tehdään *sovitusti* muualla kuin työnantajan osoittamassa paikassa, vaikka sitä voisi tehdä myös työnantajan osoittamassa paikassa, ja jota tehdään *kommunikaatio- ja informaatioteknologian* välineillä (ETUC 2002). Tämä määritelmä rajaa ulos yksityisyrittäjyyden, erilaiset kiertävän myyjän, tuote-esittelijän tai toimittajan työt ja vastaavat, jotka ovat aina luonteeltaan mobiileja, sekä korostaa työmuodon sopimuksellisuutta. Se on vapaaehtoista sekä työnantajalle että työntekijälle, ja molemmilla osapuolilla on etätyössä samat oikeudet ja velvollisuudet kuin

työpaikalla työskenneltäessä. Etätyö on siis eräs tietotyössä käytettävä työn organisoinnin tapa, ei erillinen työsuhdemuoto. Etätyötä on kuitenkin olemassa monenlaista, eikä määritelmän käytöstä ole konsensusta (Pyöriä ym. 2005, 148).

Etätyön muodot ovat monipuolistuneet yhä mobiilimman, joustavamman ja monipuolisemman informaatio- ja kommunikaatioteknologian myötä; yhä enemmän toimintoja ja työtehtäviä voidaan toteuttaa ajasta ja sijainnista riippumatta ja olla tavoitettavissa — läsnä — työtovereille ja yhteistyökumppaneille, niin sanotussa läsnätyössä. Tässä opinnäytetyössä käytetään termiä etätyö tarkoittamaan sekä kotona että muissa paikoissa tehtävää työtä, mutta yhtä hyvin sen paikalla voisi olla sana "läsnätyö". Etä- ja läsnätyön ja mobiilin eli liikkuvan työn lisäksi puhutaan hajautetusta sekä monipaikkaisesta työstä, joka voi olla monipaikkainen sekä fyysisesti että virtuaalisesti. Virtuaalinen monipaikkaisuus viittaa työntekijän virtuaaliyhteyksiin eri sijainteihin. Työtä tehdään myös "tien päällä", kulkuneuvoissa, lentokentillä tai muissa julkisissa tiloissa paikasta toiseen siirtyessä tai siirtymistä odottaessa. (Vartiainen & Hyrkkänen 2010.) Jonkin verran käytössä on englannin kielestä lainattu termi e-työ (*eWork*), jossa "e" viittaa elektroniseen (*electronic*) (Pekkola & Uskelin 2007), mutta miksei myös etä-sanaan. Läsnätyö tai e-työ eivät ainakaan vielä löydy Kielitoimiston sanakirjasta, mutta etätyö löytyy, määritelmällä "työ jota voi tehdä etäällä varsinaisesta työpaikasta (vars. kotona) esim. tietoliikenneyhteyksiä hyväksi käyttäen" (Kielitoimiston sanakirja 2014).

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän työolobarometrin mukaan nykyään etätyötä tekee Suomessa säännöllisesti tai satunnaisesti noin neljännes palkansaajista, eniten ylemmät toimihenkilöt (Lyly-Yrjänäinen 2015, 49). Työaikajousten suhteen Suomi on Euroopan kärkimaa (Hyppänen 2010, 250). Paljosta puhumisesta huolimatta etätyö ei edelleenkään ole muuttunut sillä tavalla luonnolliseksi työmuodoksi, ettei siitä riittäisi yhä puhuttavaa. Vuosien 2013–2015 aikana on tähän mennessä valmistunut esimerkiksi 13 kappaletta opinnäytetöitä, joissa on asiasanana etätyö tai mobiili työ, eniten liiketalouden ja johtamisen mutta myös muissa koulutusohjelmissa (Theseus 2015). Etätyö on

aktiivisesti esillä tiedotusvälineissä. Suomessa muun muassa vietetään vuosittain kansallista etätyöpäivää ja valitaan vuoden etätyöjohtaja (Etätyöpäivä 2015).

Miksi etätyö ei yleisty sopimuksista ja toimiviksi todetuista käytännöistä huolimatta, pohtivat Blom ja kumppanit vuonna 2001 (s. 191–196), ja samat pohdinnat ovat edelleen ajankohtaisia: organisaatioiden hitaus, kulttuurilliset tekijät, ja toisaalta se, että kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta ja hiljaisen tiedon siirtymistä ei voi koskaan kokonaan korvata hyvälläkään virtuaaliyhteydellä. Sitten on jo todettu, että osa-aikainen etätyö on yleensä parempi tähtäin kuin täysipäiväinen, mutta osa-aikaisenkin yleistyminen on ollut hidasta. Kulttuurilliset tekijät ja organisaatioiden hitaus tarkoittavat ihmisten kannalta yksinkertaisesti sitä, että uuteen toimintatapaan siirryttäessä pitää ratkaista monia pieniä kysymyksiä: miten juuri meidän organisaatiossa, miten juuri minä, millä välineillä ja entä jos.

3.2 Etätyöläisen työhyvinvointi

Suomessa työnantajan työsuojelulliset velvoitteet pätevät myös kotona tehtävässä työssä (Työturvallisuuslaki 2002, 5 §). Pääsääntöisesti etätyötä tehdään työnantajan välineillä, mutta huonekalut harvemmin sisältyvät näihin. Kotona tehtävän etätyön ergonomia ja työturvallisuus jäävät työntekijän oman harkinnan varaan, sillä perustuslaillisen kotirauhan perusteella työnantaja ei voi tarkistaa tai puuttua näihin.

Parhaimmillaan viestintäteknologia ja mukana kulkeva toimisto helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja lisäävät työntekijän ajanhallintaa ja sitä kautta työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. Nämä näkyvät lopulta myös organisaation tehokkuutena ja tuottavuutena. (Kauhanen 2012, 200.) Tästä on tehty melko paljon tutkimusta; muun muassa vuonna 2012 julkaistussa meta-analyysissä todettiin etätyön korreloivan positiivisesti organisaation tuottavuuden sekä henkilöstön pysyvyyden, sitoutumisen ja suorituskyvyn kanssa (Martin & MacDonnell 2012). Myös suomalaisissa yrityksissä on saatu

tällaisia tuloksia. Niistä ei ole niinkään tieteellisiä julkaisuja, mutta runsaasti lehtiartikkeleita ja sähköisiä raportteja esimerkiksi Kansallinen etätyöpäivä -verkkosivustolla (Etätyöpäivä 2015).

Pitkäaikainen suoriutuskyky kumpuaa hyvinvoinnista. Hill ym. (2010) eritteli tutkimuksessaan työaikajouston ja työpaikkajouston vaikutukset ja raportoi, että työpaikkajousto (mahdollisuus tehdä etätyötä) lisää henkilöstön hyvinvointia jopa niin, että se kompensoi pitkistä työpäivistä koettua haittaa (tarkoittaen työn ja muun elämän välistä konfliktia). Kyseisen tutkimuksen mukaan selvästi paras hyöty (sekä työntekijöille että työnantajalle) saadaan kuitenkin työaika- ja työpaikkajoustavuuden yhdistelmällä. Pelkästään joustomahdollisuuden olemassaololla, vaikka sitä ei edes käyttäisi, on todettu olevan työhyvinvointia lisääviä vaikutuksia (Jones ym. 2008). Työaikojen ja työtahdin itsemääräämismahdollisuus korreloi ihan fysiologisen terveyden kanssa (Joyce ym. 2010).

Osa etätyön tuottavuuden lisäyksestä voi olla harhaanjohtavasti ylityön tulosta. Erään amerikkalaisen organisaation sisäisen selvityksen mukaan etätyössä oltiin peräti 13,5% tehokkaampia kuin toimistossa (Bloom 2014), mutta seurattava ajanjakso oli lyhyt ja työtä tehtiin myös sairaana ja pitkin iltoja. Suomessa työaikalainsäädäntö turvaa etätyöntekijöitä samalla tavalla kuin muitakin työntekijöitä, mutta täälläkin työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen ja työajan karkaaminen ovat mobiiliteknologian mukanaan tuomia modernin työelämän riskejä; pahimmillaan ollaan aina töissä. Yhä useammat työntekijät saavat vapaa-ajallaan työhön liittyviä yhteydenottoja (Lyly-Yrjänäinen 2014, 51). Toisaalta etätyömahdollisuus voi esimerkiksi madaltaa kynnystä palata pitkältä sairauslomalta työhön, jolloin työn omaehtoinen rytmittäminen palvelee hyvällä tavalla (Koroma 2015).

Mobiili eli monissa paikoissa työskentelevä ja matkustava työntekijä on kotona työskentelevään etätyöntekijään nähden erityistapaus. Hyrkkäsen ja kumppaneiden mukaan mobiiliin ja monipaikkaisen työn vaatimukset voidaan jakaa kuuteen kompleksisuustekijään: matkustaminen, työskentely monissa paikoissa, erilaisissa kulttuureissa toimiminen, uudella tavalla rakentuva

työaika, projektimainen työ sekä välittynyt vuorovaikutus eli vuorovaikutus kommunikaatiovälineiden kautta virtuaalisesti. Näihin kaikkiin sisältyy omat haasteensa. Psyykkinen kuormitus muodostuu sekä työstä itsestään että ympäristöstä, missä tehtävät suoritetaan. (Hyrkkänen ym. 2011.) Ulkoisia haittatekijöitä ovat esimerkiksi tilanahtaus, levoton työtila ja kannettavan tietokoneen pieni näyttö; hyvätkään mobiilit välineet eivät vastaa toimistoa. (Koroma ym. 2014.) Mobiililaitteissa on myös pienet näppäimistöt, joiden näpyttely rasittaa käsien ja hartiasseudun lihaksia (Popma 2013, 18). Työssään paljon matkustavat kuormittuvat myös fysiologisesti. Halmeen (2012) selvityksen mukaan syynä ovat pitkät työajat tai yöaikaan osuva matkustus ja työmatkojen tiukka aikataulu sekä riittämätön tai huonolaatuinen uni, joka heikentää palautumista. Tämä ja muut mobiilin ja monipaikkaisen työn erityiset kuormitustekijät on kartoitettu Hyrkkäsen ym. (2013) tekemässä työpaikkaselvitysmallissa, joka on tarkoitettu työterveyshuollon käyttöön uudessa toimintaympäristössä ja antaa myös käytännön työkaluja mobiilin työntekijän työpaikkaselvitykseen, esimerkiksi sykevälialalyysi fysiologisen kuormittuneisuuden mittaamiseen ja ergonomiakysely.

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Toimeksiantajan tarpeesta lähtien tarkoituksena oli kartoittaa, minkälaisia hyvinvointia lisääviä sekä toisaalta pahoinvointia lisääviä tai kuormittavia tekijöitä työntekijät kokevat tehdessään etätyötä. Kartoittamisen lisäksi tavoitteena oli löytää kehittämiskohteita ja mahdollisia ehdotuksia parempien toimintatapojen, työvälineiden, työtilojen tai virtuaalisten työtilojen (so. tietotekniset välineet, ohjelmat ja alustat) suhteen. Tähtäimessä on kehittää tulosalueen toimintaa ja saada tutkittuja perusteluja uuden kampusalueen suunnittelun ja päätöksenteon avuksi.

Tutkimuskysymys on, miten työntekijät mieltävät etätyön, sen tuomat hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin kokemukset ja kehittämiskohteet (määräaikaisen etätyökokeilun aikana kyseisessä organisaatiossa). Alakysymykset ovat

- 1) kokevatko työntekijät hyvinvoinnin vai pahoinvoinnin tunteita, sekä
- 2) mitä työntekijät ajattelevat etätyöstä, sen hyvät ja huonot puolet.

Näistä kysymys 2 on keskeisempi ja siihen paneudutaan laajemmin. Kehittämiskohteiden löytäminen on tutkimuksen käytännön anti ja lopputulos, joka toivottavasti nousee aineistosta ja sen tulkinnasta.

Työhyvinvoinnin kokonaisuudesta rajataan siis tarkasteltaviksi subjektiivinen hyvinvoinnin tai pahoinvoinnin kokemus etätyössä. Sitä yritetään tarkastella mahdollisuuksien mukaan erillään yleisestä työtyytyväisyydestä. Etätyön fyysisiä parametreja, kuten sijainteja, työvälineitä tai ajankäyttöä ei pyritä mittaamaan objektiivisesti, mutta niistä keskustellaan haastattelussa.

5 KONTEKSTI

Toimintaympäristön kontekstianalyysia varten haastateltiin johdon edustajaa ja selvitettiin organisaation toimintaa, työtapoja ja käytössä olevia välineitä. Kehittämisen tulosalue on noin viidenkymmenen henkilön organisaatio, joka tuottaa Turun ammattikorkeakoululle hallinto- ja kehittämispalveluja. Tulosalueeseen sisältyvät mm. henkilöstöpalvelut, talouspalvelut, tietotekniset palvelut, viestintä ja kirjastopalvelut.

Kehittämisen tulosalueen nimi vaihtui Yhteiset palvelut -tulosalueeksi opinnäytetyön kirjoittamisen aikana. Tulosalueen henkilöstö (yhteensä noin 50 henkilöä) kokeili etätyöskentelyä syksyllä 2014 muutaman kuukauden ajan 1–3 päivää viikossa. Tulosalueen työntekijät eivät olleet aikaisemmin tehneet etätyötä. Ammattikorkeakoulun muututtua yhtiömuotoiseksi tämä on kuitenkin tullut mahdolliseksi.

Tulosalueella on käytössä työaikaseuranta ja joustava työaika. Toimistopäivinä saapumisaika on liukuva, klo 7:30–9:00, ja poistumisaika liukuva klo 14:30 ja 18:00 välillä. Taukoajankohdat ovat ohjeelliset.

Kyseisessä organisaatiossa etätyökokeilun toteuttaminen ei vaatinut lisäkoulutusta eikä väline- tai ohjelmistohankintoja. Henkilöstöllä on kannettavat tietokoneet ja puhelinetuna älypuhelimet, osalla myös tablettitietokone. Käytössä on Direct Access -järjestelmä, jolla työkannettavalla pääsee kirjautumaan intranettiin ja käytössä oleviin ohjelmistoihin missä tahansa. Esimerkiksi taitto-ohjelmat samoin kuin laskutus- ja kuluohjelma ovat käytettävissä mobiilisti. Erillistä perehdytystä ei tarvittu, sillä työntekijät tekivät kokeilun aikana samoja työtehtäviä samoilla välineillä kuin aikaisemminkin.

Etätyöstä tehtiin työnantajan ja työntekijän väliset kirjalliset sopimukset, joissa määriteltiin etätyön määräaikainen kesto ja ajankohta, etätyön koko- tai osajaksaisuus, etäpäivien enimmäismäärä viikossa ja kuukaudessa, etätyön suorituspaikka, työaika, palkkaus, yhteydenpito ja työntekijän tavoitettavuus, työajan seuranta ja raportointi, työntekijän velvoitteet kuten salassapito-

velvollisuus sekä se, mitä työtä etätyönä tehdään. Näistä asioista sopimista suositellaan etätyöhön siirryttäessä (Pekkola & Uskelin 2007). Sopimus pohja ja ohjeet ovat opinnäytetyön Liitteinä 1 ja 2. Etätyön kokeilu oli vapaaehtoista, ja siihen saivat osallistua kaikki sellaista työtä tekevät, jota on mahdollista tehdä pelkästään informaatio- ja kommunikaatioteknologian avulla ilman päivittäistä fyysistä läsnäoloa. Lisäksi eri toimialueilla sovittiin vapaamuotoisesti yhteisistä pelisäännöistä, kuten että kaikki toimipisteen työntekijät eivät ole yhtä aikaa poissa ja että etätyöpäivät merkitään kalenteriin muiden nähtäväksi. Käytössä on Microsoft Outlook -ohjelmisto, jossa on esimerkiksi jaettu kalenterinäkömä ja Lync-pikaviesti- ja videoneuvotteluohjelma.

6 MENETELMÄT

6.1 Tutkimusote, kohteen rajaaminen ja menetelmävalinnat

Tämä selvitys on pienimuotoinen tapaustutkimus (ks. esim. Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 192), jossa ”tapaus” on tietyn työyhteisön henkilöstön määrääkertainen etätyöskentelyjakso ja tutkittavat alayksiköt ovat työntekijöitä, jotka kaikki ovat samassa tilanteessa mutta jotka yksilöinä tuottavat tapauksesta subjektiivisesti eroavia tietoja. Tutkimuksen kohteeksi rajattiin työntekijöiden kokemukset etätyöstä.

Informanteiksi päätettiin valita erilaisia työtehtäviä edustavia henkilöitä, jotka olivat halukkaita haastateltaviksi ja jotka olivat tehneet etätyösopimuksen kokeilun ajalle, mutta eivät olleet sitä ennen tehneet etätyötä.

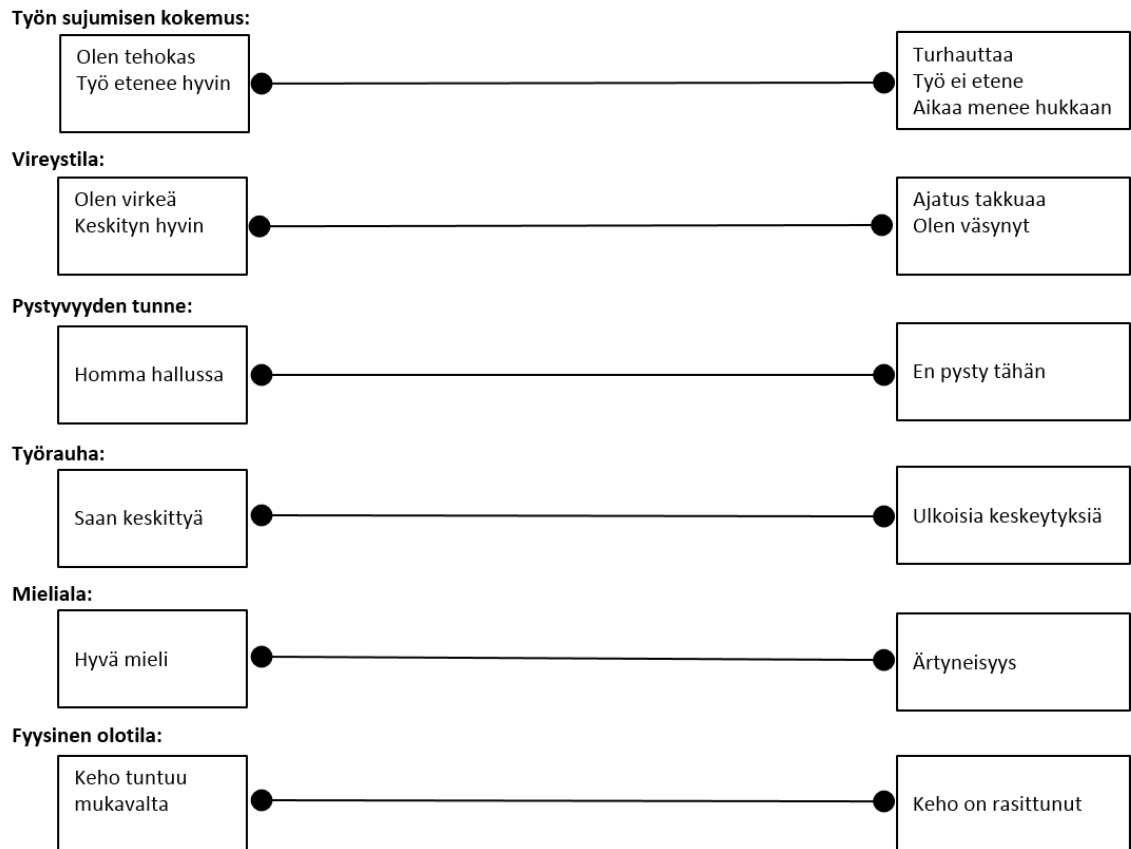
Kokemusten, ajatusten, asenteiden ja mielipiteiden tutkimiseen haastattelu on hyvä ja toimiva, melkein pä ainoa menetelmä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34). Mitä työntekijät ajattelivat etätyöstä, sen hyvistä ja huonoista puolista, selvitettiin puolistrukturoidulla haastattelulla, eli kaikille haastateltaville esitettiin samat, etukäteen laaditut kysymykset (suunnilleen samassa järjestyksessä). Haastattelurunko on nähtävissä Liitteessä 3.

Mieliala ja tunnekokemukset eivät säily muistissa kovinkaan pitkää aikaa, joten paras ja eniten käytetty tapa saada niistä tietoa on monitoroida kokemuksia mahdollisimman tiuhaan esimerkiksi työntekijöiden päiväkirjamerkintöjen tmv. avulla (Harris ym. 2003). Tässä selvityksessä etätyön hyvinvointi- ja pahoinvointikokemusten operationalisointia tavoiteltiin kyselymittarilla, joka suunniteltiin tätä tarkoitusta varten. Koetun hyvinvoinnin ajatellaan olevan työn kuormituksen ja voimavarojen suhde (Bakker & Demerouti 2006). Työhyvinvointi- ja työtyytyväisyyskyselyt ovat yleensä laajoja, ja ne on tarkoitettu täytettäväksi kertaalleen esimerkiksi vuosittaisessa seurannassa, eivätkä ne siis soveltuneet tässä selvityksessä käytettäväksi.

Mittarissa pyritään erittelemään ja nimeämään työntekoon liittyviä tunnekokemuksia suhteellisella mitta-asteikolla. Keskiössä on hetkellinen tunnetila, eikä tarkoitus ei ole mitata työtyytyväisyyttä, kuormitusta tai työssä jaksamista yleensä. Siksi sellaiset tunnetut työhyvinvoinnin tekijät kuin työmotivaatio ja pätevyyden tunne jätetään pois mittarista. Sama koskee osallisuudentunnetta, sillä vaikka sen on todettu kärsivän mobiilissa ja monipaikkaisessa sekä hajautetussa työssä (Hyrkkänen ym. 2013), kokemus ei perustu yhden tai muutaman päivän erillään oloon vaan pitempiaikaiseen erillisyyteen tai työkontaktien vaihtuvuuteen. Mielialaa ja vireyttä kysytään vain kahdella kysymyksellä, vaikka kokonaisvaltainen psyykkisen työhyvinvoinnin kartoitus käsittää useampia аспектеja (ks. esim. Daniels 2000). Näillä rajauksilla mittarista saadaan nopeasti vastattava.

Vireys ja mieliala ovat väljästi suomennettuja tulkintoja Danielsin (2000) työhyvinvointiaspekteista *tiredness-vigour* ja *angry-placid*. Williamsin ja Cooperin (1998) *Pressure Management Indicator* -työstressimittarissa käytetään suunnilleen vastaavista ilmiöistä termejä *energy level* ja *state of mind*, joka tosin nähdään ahdistuksen tai masennuksen eikä ärtyneisyyden mittana. Ärtyneisyys voisi sen sijaan vastata Danielsin termiä *anger*. Pystyvyyden tunne on melkein sama kuin pätevyyden tunne, mutta pystyvyydellä tavoitellaan eroa hetkellisen työn hallinnan tunteen ja siitä johtuvan hyvän *flown* ja toisaalta pysyvän ammatillisen pätevyyden tunteen välillä, sikäli kun niitä nyt voi erottaa. Työn sujuminen on yleiskokemus työnteosta sillä hetkellä. Työrauhan kokemus ei ole suoranaisesti hyvinvointia, vaan pikemminkin hyvinvointia tuottava tekijä. Tai tarkemmin sanottuna työrauhan puuttuminen voi olla pahoinvointia tuottava tekijä. Jos etätyötä tehdään julkisella paikalla tai jos sitä tehdään kotona ja siellä on samaan aikaan läsnä muita perheenjäseniä, työrauha voi kärsiä nimenomaan etätyössä.

Valitut aspektit esitetään janoina, joissa toisessa päässä on hyvinvointia kuvaava termi ja toisessa sen vastapari ja joihin vastaaja merkitsee portaattomasti oman tuntemuksensa, ns. visual analogue scale (Valli 2010, 121). Tulosteessa janan pituus oli 10,0 cm. Mittari on esitetty Kuvassa 2.



Kuva 2. Hyvinvointi- ja pahoinvointikokemusten monitorointimittari.

Kyselyn täyttäminen ei saisi itsessään tuottaa pahoinvointikokemusta ja siten häiritä monitorointia, joten siihen ei saa kulua paljon aikaa eikä se saisi keskeyttää työntekoa. Käytännössä kyselyyn vastaaminen lienee mahdollista kaksi tai kolme kertaa päivässä. Mittari annettiin työntekijöille paperitulosteina, jotta sen täyttäminen sujuisi mahdollisimman pienellä vaivalla, vain kynällä sutaisten. Tulosteessa pyydettiin lisäksi merkitsemään mittarin täyttöajankohta ja -sijainti. Tämä selvitys on samalla eräänlainen mittarin pilotointi.

6.2 Aineisto

Selvityksessä kerättiin kahdenlaista aineistoa, määrällistä ja laadullista, joista ensimmäisellä pyrittiin vastaamaan alakysymykseen 1 ja toisella alakysymykseen 2.

Laadullista aineistoa kerättiin puolistrukturoidulla haastattelulla. Kysymykset lähetettiin haastateltaville joitakin päiviä ennen haastattelua mahdollista pohdintaa varten. Haastateltaville henkilöille oli ehtinyt kertyä etätyökokemusta noin kahden kuukauden ajalta muutamina päivinä viikossa. Yksi haastateltava ei ollut tehnyt etätyösopimusta lainkaan. Kaikkiaan tehtiin kahdeksan yksilöhaastattelua ja yksi ryhmähaastattelu. Haastattelut etenivät osittain dialogisesti haastattelijan tehdessä tulkintoja ja tiivistyksiä haastateltavien kertomuksista, niin sanotun itseäänkorjaavan haastattelun mukaisesti (Hirsjärvi & Hurme 2001, 137). Kukin haastattelu kesti 30–45 minuuttia. Kaikkiaan haastattelut jakaantuivat kymmenen päivän ajanjaksolle joulukuussa 2014.

Haastateltavilla oli keskimäärin noin 12 vuoden työkokemus (4–24 v). Työmatkan pituudet olivat 3:n ja 25 km:n väliltä. Joukossa oli sekä yksin asuvia että perheellisiä.

Määrällinen aineisto oli työntekijöiden etätyökokeilun aikaisen päivittäisen hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin mittaustuloksia. Kymmenen etätyösopimuksen tehnyttä työntekijää täytti kymmenen työpäivän ajan monitorointimittarin kahdesti päivässä, päivän alkupuolella tai noin puolessa välissä työpäivää sekä työpäivän loppupuolella tai lopussa. Tarkastelujakson aikana työntekijöillä oli 1–4 etätyöpäivää, paitsi yhdellä ei ollut yhtään. Muutamia puolikkaita etätyöpäiviä oli myös raportoitu. Yhdellä työntekijällä jäi sairauden vuoksi kaksi päivää täyttämättä.

6.3 Aineiston työstäminen

Haastatteluaineisto litteroitiin. Hyvinvoinnista ja etätyöskentelyn hyvistä kokemuksista kertovat sanat tai lauseet poimittiin tekstistä ja ilmaisut jaoteltiin klassisen sisällönanalyysin tapaan kuvaavien otsikoiden alle sitä mukaa, kun materiaalista löytyi samantyyppisiä aiheita, teemoja tai samaa tarkoittavia ilmauksia (Vilkkä 2007, 139). Prosessi on kuvattu luvussa 7 ”Tulokset ja päätelmät”. Jaottelu tiivistyi eri otsikoita yhdistävien näkökulmien kirkastuessa. Niin voitiin nimetä luokat, joiden alle kaikki mainitut hyvinvoinnin tekijät sopivat. Pääluokkia muodostui lopulta kaksi ja alaluokkia neljä. Kunkin luokan esiintymisfrekvenssi laskettiin ja taulukoitiin. Muut tekstistä erottuvat aiheet olivat etätyöskentelyn olosuhteet ja työn suunnittelu (mitä työtehtäviä tehdään milloinkin ja miksi). Lisäksi haastatteluissa keskusteltiin etätyön käytännöistä, mahdollisista huonoista puolista sekä siitä, mitä etätyöskentely edellyttää työntekijältä, työyhteisöltä ja esimieheltä. Tätä aineistoa on käsitelty vapaammin; yhteenveto sisällöistä on esitetty luvuissa 7.2 ja 7.3 sekä erityisesti kehittämiskohteiden näkökulmasta luvussa 8.

Monitorointimittarin vastaukset muutettiin numeerisiksi mittaamalla vastauksen etäisyys senttimetreinä janan oikeasta päästä yhden desimaalin tarkkuudella. Monitorointimittarin VAS-janojen nimikointi todettiin epäloogiseksi sikäli, että merkintä lähellä janan vasenta reunaa merkitsi suurempaa hyvinvointia ja päinvastoin, mistä syystä numeeriseksi arvoksi mitattiin merkinnän etäisyys oikeasta eikä vasemmasta päästä. Kunkin vastaajan etätyöpäivien keskiarvovastaus (kaikkien etätyöpäivien molempien vastauksetojen aritmeettinen keskiarvo) laskettiin kussakin mittarin kysymyksessä erikseen, samoin toimistopäivien, ja näitä verrattiin toisiinsa. Myös kaikkien kysymysten vastausten keskiarvot laskettiin jokaiselle vastaajalle, ja etä- ja toimistopäivien kokonaisuutta verrattiin vastaajakohtaisesti.

Lukuja tarkastelemalla havaittiin, että kaikilla vastaajilla ja kaikissa mittarin kysymyksissä trendi oli sen suuntainen, että etäpäivien vastausmerkintöjen keskiarvot olivat toimistopäivien keskiarvoja korkeammat tai vähintään yhtä

suuret (eli kuvasivat suurempaa hyvinvointia). Tilastollinen yksinkertaistaminen jakamalla jana puolivälistä ”hyvinvointi”- ja ”pahoinvointi”-vastauksiin ei onnistunut, sillä jotkut vastaajat merkitsivät lähes yksinomaan ”hyvinvointipäätyyn” ja toisten merkinnät vaihtelivat janan koko mitalla. Oletettavasti mittarin täyttäjän persoona vaikuttaa siihen, miten tämä kokee tunneasteikon skaalan. Tämän tyyppisten vastausten asettuminen normaalijakaumalle on kyseenalaista. Lisäksi otoskoko on pieni t-testiä ajatellen. Löydettyjen eroavaisuuksien tilastollista merkitsevyyttä arvioitiin Wilcoxonin merkittyjen sijalukujen testillä. Kunkin vastaajan etäpäivä ja toimistopäivä olivat riippuvia muuttujia ja eri vastaajat olivat toisistaan riippumattomia. Nollahypoteesi (H_0) oli, että etäpäivä ei vaikuta numeeriseen arvoon (toisin sanoen toimistopäivien ja etäpäivien erotuksen mediaani on yhtä kuin nolla), testihypoteesi (H_1) oli, että etäpäivien hyvinvointi on suurempi kuin toimistopäivien, ja otoskoko (N) oli yhdeksän (yhdeällä vastaajalla ei ollut yhtään etätyöpäivää tarkastelujakson aikana):

$$H_0: KA_{\text{Toimisto}} - KA_{\text{Etä}} = 0$$

$$H_1: KA_{\text{Toimisto}} - KA_{\text{Etä}} \neq 0 \text{ (testataan kaksisuuntaisena)}$$

$$N = 9$$

Tarkkaa p-arvoa ei laskettu kysymyskohdille erikseen, vaan merkitsevyystaso katsottiin taulukosta (Nummenmaa 2004, 388) niin, että otoskoossa ei huomioitu niitä, joilla ero oli nolla. Lisäksi havaitun eron suuruutta arvioitiin Cohenin d-arvon avulla, joka suhteuttaa kahden verrattavan keskiarvon erotuksen näiden yhdistettyyn keskipoikkeamaan (*pooled standard deviation*). Toimisto- ja etäpäivien keskimääräisen erotuksen (kaikki kysymyskohdat yhteensä) merkitsevyyttä arvioitiin t-testillä käyttäen kaikkien kysymysten kaikkia vastauksia, jolloin mittauspisteitä oli $N \times 6 = 54$.

7 TULOKSET JA PÄÄTELMÄT

Yleisvaikutelma alkoi hahmottua jo haastattelujen aikana ja vahvistui materiaalia lukiessa. Haastatteluissa kävi yksiselitteisesti selväksi, että etätyömahdollisuudesta oli pidetty kovasti ja siitä kerrottiin myönteiseen sävyyn. Mahdollisuuden jatkumista toivoivat sekä ne, jotka olivat kokeilun aikana tehneet etätyötä, että ne, jotka eivät syystä tai toisesta olleet voineet tehdä joko lainkaan tai ei niin paljon etätyötä kuin olivat aikoneet. Huonoja kokemuksia ei tullut esiin lainkaan. Määrällisestä ja laadullisesta aineistosta saadut tulokset esitetään seuraavassa.

7.1 Hyvinvointi etätyössä

Työpäivän aikana koettua hyvinvointia monitoroitiin kaksi kertaa päivässä täytettävällä kyselymittarilla. Taulukossa 1 esitetään toimistopäivinä mitattu hyvinvointi (kaikkien vastaajien kaikkien kysymyskohtien keskiarvo) ja Taulukossa 2 etätyöpäivinä mitattu. Toimistopäivien keskiarvo oli keskimäärin 6,3/10,0 vaihdellen vastaajien välillä 8,0:sta 3,9:än. Etätyöpäivinä mitattu keskimääräinen hyvinvointi oli 7,4/10,0 ja se vaihteli vastaajien välillä 9,0:sta 4,8:an. Monitorointimittarilla mitattu keskimääräinen työntekijöiden kokemus oli siis pikemmin hyvinvointia kuin pahoinvointia. Mitattu ajanjakso oli kaksi viikkoa, jona aikana ehtii olla monenlaisia päiviä ja tunnelmia. Tämä näkyy vastausten hajontana. (On siis huomattava, että tässä hajonta ei kerro mittauksen reliabiliteetista.) Siihen nähden hajonta ei ole kovin suurta, joillain vastaajilla yllättävänkin vähäistä. Sen voisi ajatella olevan hyvä merkki työntekijöiden yleistä työhyvinvointia ajatellen: asiat ovat tasaisesti suhteellisen hyvin. Eri vastaajien keskinäinen hajonta oli suurempaa kuin saman vastaajan eri kysymyskohtien välinen hajonta. Tämä viittaa siihen, että hyvinvointikokemus on kokonaisvaltainen. Lisäksi mittarin aspektit luonnollisesti liittyvät toisiinsa. Se, että joillain vastaajilla merkinnöissä oli isompaa vaihtelua ja joillain

vastaukset osuivat aina suunnilleen samaan kohtaan, saattaa kertoa tilannekohtaisista tai persoonallisuuskohtaisista eroista.

Taulukko 1. Toimistopäivinä mitattu hyvinvointi vastaajakohtaisina keskiarvoina (suluissa keskipoikkeama).

Vastaaja	Monitorointimittarin kysymyskohta						
	Sujuminen	Vireys	Pystyvyys	Työrauha	Mieliala	Fyysinen	Keskiarvo
1	7,8 (1,3)	7,1 (1,2)	7,7 (1,5)	8,6 (1,0)	6,3 (3,1)	7,3 (1,8)	7,5 (1,3)
2	5,0 (2,1)	4,1 (2,0)	5,1 (1,6)	3,1 (1,5)	4,6 (1,4)	2,4 (1,1)	4,0 (1,1)
3	7,6 (1,0)	7,8 (1,3)	7,5 (1,0)	8,5 (1,0)	8,8 (0,7)	8,0 (1,6)	8,0 (0,9)
4	6,4 (2,1)	6,6 (1,6)	6,6 (1,2)	7,5 (1,3)	6,1 (1,5)	6,9 (2,1)	6,7 (1,1)
5	4,7 (1,5)	3,7 (1,7)	4,1 (1,5)	4,5 (1,2)	3,8 (1,8)	2,8 (1,9)	3,9 (1,3)
6	7,7 (1,6)	7,7 (1,6)	9,0 (1,0)	8,7 (1,0)	6,4 (2,2)	7,4 (1,6)	7,8 (1,3)
7	7,5 (1,6)	7,5 (1,8)	7,3 (1,3)	6,5 (2,5)	6,8 (2,5)	6,4 (2,5)	7,0 (1,9)
8	7,0 (2,1)	6,7 (2,6)	7,8 (1,7)	4,7 (3,1)	7,0 (2,9)	5,8 (2,9)	6,5 (2,1)
9	5,0 (1,3)	4,7 (1,7)	4,9 (1,3)	3,6 (1,8)	3,8 (1,7)	3,8 (1,2)	4,3 (1,2)
10	6,0 (1,3)	7,1 (1,5)	7,0 (1,1)	7,9 (1,3)	7,1 (0,9)	7,5 (1,4)	7,1 (0,7)
Keskiarvo	6,5 (1,2)	6,3 (1,5)	6,7 (1,5)	6,4 (2,2)	6,1 (1,6)	5,8 (2,1)	6,3

Taulukko 2. Etätyöpäivinä mitattu hyvinvointi vastaajakohtaisina keskiarvoina (suluissa keskipoikkeama).

Vastaaja	Monitorointimittarin kysymyskohta						
	Sujuminen	Vireys	Pystyvyys	Työrauha	Mieliala	Fyysinen	Keskiarvo
1	8,9 (0,9)	9,3 (0,1)	9,1 (0,5)	9,4 (0,1)	9,3 (0,1)	8,2 (0,9)	9,0 (0,2)
2	6,5 (1,5)	7,1 (1,9)	7,9 (1,1)	8,9 (1,3)	8,7 (0,6)	7,3 (1,4)	7,7 (1,0)
3	7,8 (0,8)	7,8 (1,8)	7,6 (0,7)	9,5 (0,3)	8,6 (1,7)	8,0 (2,0)	8,2 (1,1)
4	7,4 (1,6)	8,7 (0,7)	8,3 (0,7)	8,8 (1,2)	8,2 (0,7)	7,5 (1,3)	8,1 (0,9)
5	6,1 (0,7)	5,7 (1,1)	6,0 (1,3)	7,0 (0,6)	5,9 (1,5)	4,9 (1,0)	5,9 (0,8)
7	9,0 (0,6)	8,8 (0,6)	7,5 (1,6)	9,2 (0,9)	7,4 (1,5)	6,9 (1,8)	8,1 (1,0)
8	7,3 (2,0)	6,8 (3,0)	7,2 (2,4)	6,8 (2,9)	6,8 (3,0)	6,6 (3,0)	6,9 (2,6)
9	5,2 (0,5)	5,1 (0,7)	5,0 (1,1)	5,3 (0,8)	3,0 (0,5)	5,3 (0,4)	4,8 (0,6)
10	6,6 (1,5)	8,1 (1,6)	7,3 (0,7)	8,1 (0,9)	8,1 (1,2)	8,3 (1,5)	7,7 (0,9)
Keskiarvo	7,2 (1,3)	7,5 (1,4)	7,3 (1,2)	8,1 (1,4)	7,3 (1,9)	7,0 (1,2)	7,4

Etätyöpäivien mittaustulokset olivat toimistopäiviä suuremmat. Tätä eroa ja sen merkitsevyyttä tarkastellaan seuraavana. Taulukossa 3 on esitetty kunkin vastaajan etä- ja toimistopäivien vastausten keskiarvojen erotus kussakin kysymyskohdassa. Positiivinen erotus tarkoittaa, että etäpäivämerkinnät ovat olleet keskimäärin lähempänä VAS-janan ”hyvinvointipäätyä”, ja negatiivinen erotus tarkoittaa, että ne ovat olleet kauempana. Kysymyskohdat on listattu sarakkeisiin ja kyselyyn vastanneet työntekijät eri riveille (vastaajanumerot 1–5 ja 7–10; vastaaja numero 6 puuttuu tästä analyysistä, koska hänellä ei tarkastelujakson aikana ollut yhtään etätyöpäivää). Kysymysten avainsanat ovat sarakkeiden otsakkeina. Kustakin kysymyskohdasta on esitetty eri vastaajien keskiarvo, keskipoikkeama, mediaani, nollahypoteesin hylkäys tai voimaanjäänti ja eron tilastollinen merkitsevyys Wilcoxonin merkittyjen sijalukujen testin mukaan sekä eron suuruus Cohenin d-arvona. Lisäksi taulukoitiin kunkin vastaajan henkilökohtainen, kaikkien kysymyskohtien keskiarvo ja keskipoikkeama.

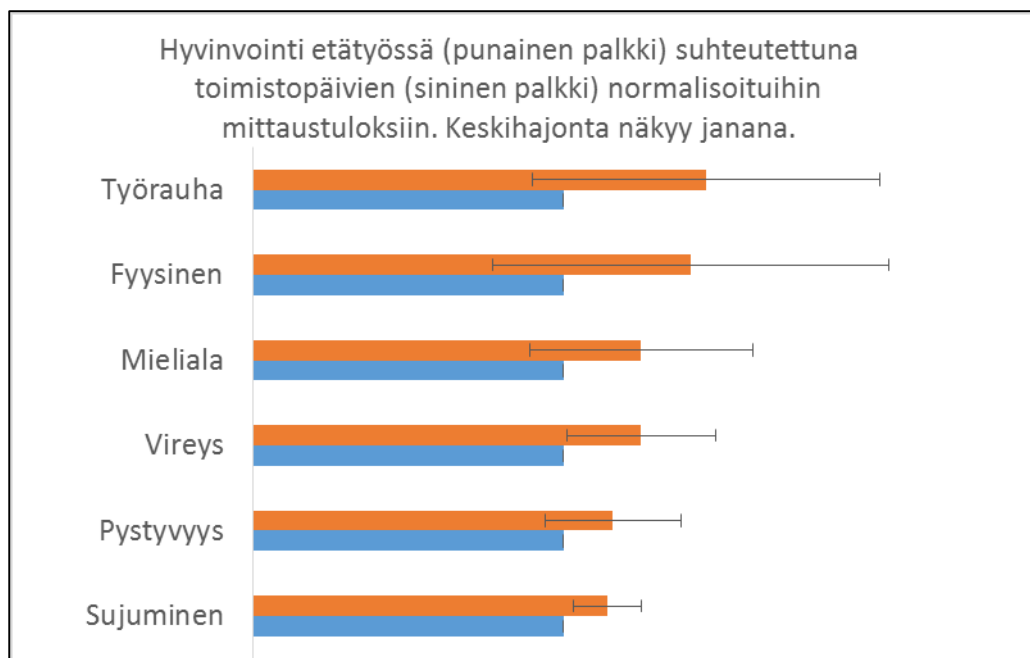
Nollahypoteesi voitiin hylätä useimmissa mitatuissa työhyvinvoinnin osa-alueissa. Koettu työn sujuminen eli tehokkuuden tunne, vireyden ja pystyvyyden tunteet, työrauhan kokemus ja fyysinen hyvinvoinnin tuntemukset olivat merkitsevästi paremmat etätyöpäivinä toimistopäiviin verrattuna — pystyvyyden tunnetta lukuun ottamatta erittäin merkitsevästi ($\alpha=0,001$). Kaiken kaikkiaan nollahypoteesi voitiin hylätä p-arvolla 2×10^{-9} . Työntekijät kokivat etätyössä kiistatta enemmän hyvinvoinnin tunteita toimistopäiviin verrattuna.

Taulukko 3. Hyvinvoinnin mittaustulosten kooste: työntekijöiden etätyöpäivien ja toimistopäivien vastausten erotus monitorointimittarin eri kysymyksissä, erotuksen tilastollinen merkitsevyys ja erotuksen suuruus Cohenin d-arvona.

Työntekijä	Mittarin kysymyskohta						Keskiarvo (keskipoikkeama)
	Sujuminen	Vireys	Pystyvyys	Työrauha	Mieliala	Fyysinen	
1	1,1	2,2	1,4	0,8	3,0	0,9	1,5 (0,9)
2	1,5	2,9	2,8	5,8	4,2	4,9	3,7 (1,6)
3	0,2	0,0	0,1	0,9	-0,3	0,0	0,2 (0,4)
4	1,0	2,0	1,7	1,3	2,1	0,6	1,5 (0,5)
5	1,4	1,9	1,8	2,6	2,1	2,1	2,0 (0,4)
7	1,5	1,3	0,2	2,7	0,6	0,5	1,1 (1,0)
8	0,4	0,1	-0,6	2,1	-0,2	0,8	0,4 (1,0)
9	0,1	0,4	0,0	1,6	-0,9	1,4	0,5 (0,9)
10	0,6	1,0	0,4	0,1	0,9	0,7	0,6 (0,4)
Keskiarvo (keskipoikkeama)	0,9 (0,6)	1,3 (1,0)	0,9 (1,1)	2,0 (1,7)	1,3 (1,7)	1,3 (1,5)	1,3 (1,1)
Mediaani	1,0	1,3	0,4	1,6	0,9	0,8	1,1
H ₀ hylkäys	Kyllä α= 0,001	Kyllä α= 0,001	Kyllä α= 0,05	Kyllä α= 0,001	Ei	Kyllä α= 0,001	Kyllä
Erotuksen suuruus (d)	0,68	0,87	0,65	1,07	(0,69)	0,76	
P-arvo							2x10 ⁻⁹

Tulosta voidaan havainnollistaa graafisesti. Kuvassa 3 on esitetty etäpäivän suhteellinen (prosentuaalinen) hyvinvoinnin lisäys osa-alueittain, verrattuna normalisoituun toimistopäivän mittaustulokseen. Toimistopäivää kuvataan sinisellä palkilla ja etäpäivää punaisella. Keskihajonta on merkitty janana etätyöpalkin päälle. Osa-alueet on järjestetty suurimmasta vaikutuksesta

(ylinnä) pienimpään (alinna). Taulukossa 3 esitetty Cohenin d-arvo suhteuttaa erotuksen toimisto- ja etäpäivien keskihajontojen keskiarvoon ja on siis eri lukema kuin kuviossa näkyvä absoluuttinen ”suuruusjärjestys”. Etäpäivillä todettiin olevan suuri merkitys työrauhan kokemiseen. Myös fyysinen olotila ja mahdollisesti mieliala koettiin etäpäivinä paremmaksi kuin toimistopäivinä, vaikkakaan mielialan mittaustulos ei ollut tilastollisesti merkitsevästi parempi. Mielialaan vaikuttavat luonnollisesti monet seikat. Mitattuina päivinä oli ollut esimerkiksi sairastelua ja sähköpostikatkos, joista kaksi työntekijää oli tehnyt erilliset merkinnät kyselymittariin.



Kuva 3. Hyvinvoinnin suhteellinen lisäys etäpäivinä.

Haastattelussa esiin tulleet hyvinvoinnin tekijät kulkivat käsi kädessä mittarin tulosten kanssa. Etätyössä koettu työrauha ja keskeytysten puuttuminen ja toisaalta se, että eniten keskittymistä vaativat työt on paras tehdä etätyönä, mainittiin haastatteluissa yhteensä 28 kertaa.

"Semmonen asia, minkä halua tehdä mahdollisimman vähillä keskeytyksillä alusta loppuun ja mihin halua uppoutua rauhassa."

"Rauhoittaa sitä työpäivää tavallaan sit ku pystyy kotona tauottamaan ja miettimään siitä omasta tarpeesta käsin, et mitkä asiat mun nyt pitää tehdä tänään, jotta mä pysyn aikataulussa, eikä tuu niit muitten keskeytyksiä koko ajan."

Sana "helpottaa" esiintyi niin ikään taajaan, kaikkiaan 13 kertaa siinä merkityksessä että etätyömahdollisuus helpottaa elämää tai työtä. Tehokkuus mainittiin myös lukuisia kertoja. Näiden taustalta löytyi täsmällisemmät merkitykset, nimittäin ajan säästö ja jo mainittu työrauha, jotka yhdessä näkyivät ja tuntuivat tehokkuutena.

"Helpottaa semmost, koko elämän hallintaa... hoitaa kotityöt siin samalla niin sit jää sitä vapaa-aikaa enemmän."

"...enemmän mahdollistanu sitä keskittymistä, ja tehokkaampaa ajankäyttöä huomattavasti."

Elämän helpottuminen ja työn ja muun elämän yhdistäminen näyttivät liittyvän nimenomaan ajan säästöön. Vapaa-aikaa jää enemmän, kun aamulla "ihmisten ilmoille" laittautuminen ja työmatkan kulkemiset jäävät kokonaan pois ja toisaalta kotitöitä, kuten pyykinpesua, saa hoidetuksi työnteon ohella.

"Kun mä kotona herään niin mä voin saman tien avata sen koneen, ei tarvii laittaa itseään kuntoon eikä tarvii lähtee mihinkään."

"Pystyy niit kotitöitä rytmittää sinne työpäivän lomaan. Ettei ne oo kaikki odottamassa sit kun menee kotiin."

Tämäntapaiset ajansäästön kokemukset mainittiin haastatteluissa yhteensä 13 kertaa. Aamuihmisille, joita oli haastatelluissa useampia, töiden aloittaminen heti herättyä tarkoitti myös lisätehokkuutta:

"Kotona mä voin käyttää sen mun kaikkein tehokkaimman ajan päivästä, joka alkaa seitsemän ja puol kaheksan välil, jos mä haluan"

tehä jotain semmost tosi intensiivist tai vaativaa tai hankalaa. Niin mä saan käyttää sen.”

Myös Pekkolan (2002) väitöstutkimuksessa tuotiin etätyön hyvänä puolena esiin työntekijän oman tehokkaimman vireysajan hyödyntäminen.

Kolmantena, omana ryhmänään, haastatteluaineistosta nousi esiin sellaisia ilmauksia kuin ”rento” ja ”mukava”, ja toteamuksia siitä, miten kotona työskentely on ”kivaa vaihtelua” ja mahdollistaa vaikkapa pienen ulkoilun päivänvalon aikaan koiran kanssa. Ne eivät liittyneet mihinkään varsinaiseen hyötyyn tai mielipiteeseen, mutta olivat selvästi hyvinvointia lisääviä, virkistäviä ja stressiä vähentäviä kokemuksia.

”Jotenkin se koti on ympäristönä semmonen rauhoittava... Se on tuntunu kivalta.”

Myös toisenlaisia tunteenomaisia merkityksiä tuotiin esiin. Ne liittyivät joko suoraan tai epäsuorasti voimaantumisen ja hallinnan kokemukseen siitä, että työntekijään luotettiin ja omista töistä sai entistä vapaammin päättää itse. Sitä pidettiin motivoivana.

”Motivoi myös... mä koen sen vaan niin positiivisena et on se mahdollisuus.”

”Se et pystyy omaehtosesti suunnittelemaan enemmän... Tää työnhallinnan tunne tulee paremmaks ku voi olla etätöissä sitten silloin kun katsoo et se on tarpeen.”

”Ja kyl mä uskon et se hyvinvointia lisää työpaikallakin et on vähän vapaampaa eikä oo koko ajan semmonen olo et joku kyttää selän takan et tuleeks ne työt tehty. Et luotetaan tavallaan—ehkä se eniten, et luotetaan työntekijöihin.”

Näin etätyön hyvinvointia lisäävät tekijät jäsentyivät kahteen pääluokkaan: konkreettisesti työtä edistävät tekijät ja työntekijöiden subjektiivista nostetta lisäävät tekijät, eräänlainen mentaalinen hyöty. Konkreettisen hyödyn, joka

käytännössä tarkoitti tehokkuutta, alaluokkia olivat työrauha ja ajan säästö. Mentaalinen hyöty, ”noste”, koostui niin ikään kahdesta alaluokasta, joista ensimmäinen on mukava olo ja toinen on luotetuksi tulemisen ja itsemääräämisen tunteet. Analyysin rakenne on esitetty Taulukossa 4.

Taulukko 4. Etätyön hyvinvoinnin tekijät, laadullisen analyysin tulos.

Pääloukka	Tehokkuus		Noste	
Alaluokka (esiintymiskerrat)	Työrauha (19)	Ajansäästö (13)	Mukava olo (8)	Luotetuksi tulemisen ja itsemäärää- misen tunteet (8)
Miten ilmenee	Tehokas töiden eteneminen	Vapaa-aikaa jää enemmän	Stressin väheneminen	Voimaantu- minen ja motivaatio

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että myös muutoinkin mobiili työntekijä tekee mieluiten keskittymistä vaativat työt kotona (Vartiainen & Hyrkkänen 2010; Koroma ym. 2014). Työnteon keskeytys kuten saapuva puhelu tai viesti häiritsee keskittymistä, ja siitä palautuminen vie aikaa varsinkin vaativien tehtävien suorittamisessa (Bai ym. 2014). Keskeytyksetön työrauha on osa niin sanottua kognitiivista ergonomiaa, ja se on tärkeää aivojen hyvinvoinnille. Keskeytykset lisäävät virheitä, ja sen lisäksi ne ovat stressaavia. Hallowellin (2005) mukaan toistuvat keskeytykset muokkaavat aivojen toimintaa niin, että hälytysvalmius erilaisiin ärsykkeisiin kasvaa ja keskittymiskyky heikkenee pysyvästi.

Monitorointimittarilla todettu hyvinvoinnin kokemus etätyössä ei ole siis koko kuva. Etätyömahdollisuus itsessään lisää yleistä työhyvinvointia helpottamalla töiden hallintaa, vähentämällä kiirettä, lisäämällä itsemäärämisen ja voimaantuneisuuden tunnetta ja tarjoamalla virkistävää vaihtelua, mikä

vaikuttaa kaikkina päivinä, ei ainoastaan etätyötä tehdessä. Myös monet aikaisemmat tutkimukset ovat antaneet tämänsuuntaisia tuloksia (Jones ym. 2008; Joyce ym. 2010; Hill ym. 2010). Työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä työskentelyrauha ovat kotona tehtävän etätyön etuja, jotka esiintyvät kirjallisuudessa toistuvasti (Pekkola 2002; Pyöriä 2009; Karsila 2014).

7.2 Pyjama päällä töissä

Kaikki haastateltavat tekivät etätyötä kotonaan. Tyypillisesti työnteko aloitettiin aamulla välittömästi heräämisen jälkeen, sillä aikaa kun aamukahvi vasta tippui, päivävaatteita pukematta ja hiuksia kampaamatta. Tyypillisesti työnteko myös jatkui intensiivisenä ilman varsinaista aamiaistaukoa, tai välttämättä sen kummempaa lounastaukoakaan.

”Tulee hotkittuu äkkii jotain evästä.”

Osa haastateltavista myönsi huomaavansa pitää taukoa vasta sitten, kun iltapäivän puolella huomasi olevansa jo ihan puhki. Toisaalta lähes kaikki mainitsivat käyttävänsä tilaisuuden pyykinpesuun tai muuhun vastaavaan kodinhoitotyöhön työnteon ohella. Tämä liittyy edellämainittuun ajansäästöön ja tehokkuuteen. Osa sanoi pitävänsä useita pikkutaukoja esimerkiksi vaihdellen välillä istumapaikkaa, osa piti vähemmän taukoja kuin työpaikalla, mutta lähes kaikki haastateltavat kuvailivat taukojen olevan lyhyitä ja tehokkaita. Tauon aikana hoidettiin jokin askare, postin haku tai koiran ulkoilutus, mikä koettiin virkistävänä.

”Yks tauko on se mis laitetaan pyykit koneeseen. Siit sitten kun ne ripustetaan ja sit on se pakollinen suihku-pukeutumis-tauko viimeistään.”

Päivän rytmitys oli kotona samanlainen kuin toimistopäivinäkin, eli työnteko aloitettiin heti aamusta, yleensä jopa tavallista aikaisemmin. Yksi haastateltava kertoi tekevänsä kotona tunnin, pari myöhempää työpäivää kuin toimistolla,

koska hidas aamu ja intensiivinen myöhäisiltapäivä sopi hänen vireystilaansa paremmin. Työnteon lopettamista ajallaan ei pidetty liian vaikeana, kun päivän kulku oli etukäteen suunniteltu.

Kotityön ergonomiasta keskusteltiin. Lähes kaikki haastateltavat arvioivat työasentonsa kotona toimistoa huonommaksi. Töitä tehtiin keittiön pöydän ääressä, parvekkeella ja sohvalla istuen tai puolimakuulla. Kotonakin saattoi saada kannettavan tietokoneen välillä seisomakorkeudelle jollekin sopivalle tasolle, jos vain asennon vaihtaminen muistui mieleen. Joillain on kotonakin työpöytä, mutta ei luonnollisestikaan yhtä hyvä kuin toimiston korkeussäädettävä sähköpöytä. Kotona työskennellessä tuli toisaalta vaihdettua välillä paikkaa ja sen myötä asentoa.

”Ei mul oo kotona semmost niin hyvää työtuolia. Mut sit taas toisaalt kotona ehkä tulee enemmän noustua ylös.”

”Ergonomian puolesta varmaan aika... heikko, mut toisaalta, mä tein niin et mä vaihdoin paikkaa siellä kotona sitten vaihdoin huonetta ja vaihdoin pöydältä sohvalle ja noin.”

Oleellista onkin vaihtelevuus. Liikkuvat tauot virkistävät mieltä ja elvyttävät tuki- ja liikuntaelimistön staattisuuden aiheuttamasta kuormituksesta. Lyhytkin katko yhtäjaksoisessa istumisessa edesauttaa terveyttä (Healy ym. 2008). Seuraava sitaatti tiivistää kuvaavasti, miten etätyöpäivä vaikuttaa kehoon ja mieleen:

”Mä sitten vähän istun villasukat jalassa ja sit jalka toisen päällä. Se ei oo niin [ergonomisesti hyvä] ...mut toisaalta mä liikun sit enemmän kun mä oon kotona. Kun välillä mä tyhjennän tiskikoneen ja meen laittaan pyykit ja, niin sitä ehkä nousee enemmän taas. ...Ja sit monta kertaa kun tekee jotain sellaista arkista niin sit taas jaksaa miettiikin jotain.”

7.3 Toimistopäiviä tarvitaan

Haastatteluissa kävi ilmi, että etätyöstä ei ollut aiheutunut lainkaan niin sanottuja pahoinvointikokemuksia. Asiaa kysyttäessä haastateltavat koettivat pohtia, minkälaiset tekijät voisivat aiheuttaa pahoinvointia. Eniten esiin nousi ajatus siitä, että enemmän kuin kaksi päivää viikossa etätyötä olisi liikaa. Silloin vaarana saattaisi olla ”mökkihöperöityminen”, työvireen lasku ja ulkopuolisuuden tunne työyhteisöstä. Työyhteisön yhteisöllisyudentunne ja keskinäinen tuttuus ja luottamus voisivat myös kärsiä, jos etätyötä tehtäisiin enemmän.

”Jos on yli kaks päivää pois töistä niin kyl siin ehkä tulee sellanen erkaantumisen tunne siitä yhteisöstä. Eikä pelkästään yhteisöstä vaan just tavallaan siitä ajattelusta.”

Muita pahoinvoinnin aiheuttajia etätyössä arveltiin voivan olla nettikatkos, kannettavan tietokoneen pienellä näytöllä joidenkin töiden hankalampi tekeminen sekä mahdollisesti nopeiden asioiden hoitamisen vaikeus, kun ei voi tavata kollegoja kasvokkain. Mobiiliteknologian kanssa saattaa edelleen esiintyä ongelmia ”kenttätyössä”, esimerkiksi verkko-operaattorien yhteyksien vuoksi (Karsila 2014, 53), mutta tämä ei kotona työskennellessä ollut ongelma.

Uudessa toimintatavassa on riskinä myös ylitöiden tekeminen ja itsensä uuvuttaminen. Useimmat haastateltavat kertoivat etätyöpäivien olevan intensiivisiä, eikä taukojakaan oikein maltettu pitää.

”Mikä ei välttämät tietty oo ihan hyvä asia, niin huomaa et ku kotona niitä töitä tekee niin ei huomaa edes pitää taukoja. Sitä jotenkin tekee ja tekee.”

”Tulee jotenkin huono omatunto... semmonen olo, et mun täytyy tehdä tavallaan viel enemmän töitä kuin mitä mä teen tääl töissä.”

Riski, että työaika karkaa käsistä etätyössä, on tiedostettu etätyön tutkimuksessa jo pitkään (Pekkola 2002, 232). Tämän riskin hallinta, uupumisen

ehkäisy, on eräs johdon haasteista. Monissa organisaatioissa etätyö yhdestä kahteen päivään viikossa on todettu parhaaksi, hyöty-haittasuhteen optimoivaksi toimintatavaksi (Pyöriä 2009; Talouselämä 2014). Yli 2,5 päivää viikossa alkaa tutkimusten mukaan haitata työpaikan sosiaalisia suhteita (Gajendran & Harrison 2007).

Lähes kaikki haastateltavat pitivät yhdestä kahteen päivää viikossa optimaalisena etätyön määränä, ja harvemminkin (pari päivää kuukaudessa) toteutuva etätyö mainittiin ihan riittäväksi, riippuen työnkuvasta. Muutama haastateltava kertoi työpaikalla olleen aikaisempaa hiljaisempaa ja toisinaan kahvihuoneessa turhankin hiljaista etätyökokeilun aikana, mutta asioiden hoitoon etäpäivien pitäminen ei ollut vaikuttanut. Lyncillä, puhelimella tai sähköpostilla oli aina saanut tarvittaessa kiinni, eikä mitään harmillisia viivästyksiä ollut ilmennyt.

Toimistopäivillä, eli yleisesti ottaen työpaikalla olemisella, mainittiin olevan kahdenlaista merkitystä. Toisaalta työvälineet ovat toimistolla paremmat, siellä hoidetaan isoa näyttöä — monilla kahta isoa näyttöä — vaativat tehtävät kuten nettisivun suunnittelu, taitto tai iso tiliöinti. Myös työpisteen ergonomisuutta arvostettiin. Toisaalta työpaikalla on omanlaisensa ”draivi”, yhdessä tekemisen innostava tunnelma. Työtovereiden kanssa seurustelu ja myös muista kuin työasioista jutteleminen koettiin tärkeäksi hyvinvointia lisääväksi asiaksi.

Vaikka periaatteessa lähes kaikkia haastateltavien työntekijöiden työtehtäviä pystyisi tekemään ”etänä” olemassa olevilla välineillä, kaikilla oli selkeä kanta siihen, mitä tehtäviä kannattaa ja mitä ei kannata tehdä kotona. Yleinen sujuvuus ja tehokkuus oli kantavana ajatuksena etäpäiviä suunnitellessa ja etätyönä suoritettavia tehtäviä valitessa.

7.4 Tulosten arviointi

Selvityksen tulos oli, että etätyömahdollisuus lisäsi työhyvinvointia ja etätyössä koettiin enemmän hyvinvoinnin tunteita kuin toimistopäivinä. Tulosta voidaan pitää luotettavana, sillä useissa tieteellisissä tutkimuksissa on todettu työaika- ja

työpaikkajousten vaikuttavan myönteisesti koettuun hyvinvointiin (Jones ym. 2008; Hill ym. 2010). Hyvinvointia edistävien tekijöiden laadullinen analyysi johti tehokkuuden ja nosteen nimeämiseen. Nämäkin muistuttavat aikaisempien etätyön hyvinvointivaikutuksia kartoittavien tutkimusten esiin nostamia seikkoja. Hakanen (2009) on tutkinut työn imua eli sitä, miten työ vie hyvällä tavalla mukanaan ja sitouttaa työntekijää. Noste voisi olla sen hetkellinen (kotona olon mukavuus) tai pitempiaikainen (työmotivaatio) ilmentymä.

Tutkitun organisaation kannalta tuloksilla voi olla merkitystä työn organisoinnin suunnittelussa. Selvitys kannustaa lisäämään etätyömahdollisuutta. Työrauhan kokemus etätyössä oli selkeä tulos ja se herätti ajatuksia. Myös muita seikkoja nousi keskusteluun, ja keskustelu jatkui selvityksen jälkeen organisaationsisäisesti. Kehittämiskohteita käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.

8 KEHITTÄMISKOHTEIDEN POHDINTA

Käytettävissä olevat välineet koettiin hyviksi ja riittäviksi. Kaikki haastateltavat kokivat osaavansa etätyössä tarvittavat taidot, sekä tekniset että muut, riittävän hyvin, eikä lisäkoulutuksen tarvetta tullut mieleen. Teknisten taitojen kurssituksen sijaan tästä kysymyksestä assosioitui psyykkisten taitojen (esimerkiksi vireystila ja ajanhallinta) lisäkoulutuksen mahdollinen hyöty työnteossa, vaikkakaan ongelmia ei ollut koettu.

Niin ikään ongelmitta sujunut työnjohto tuli haastateltavien mieleen pohdittaessa lisäkoulutuksen tarvetta. Työntekijöiden suuntaan ei ollut näkynyt puutteita, mutta aina on hyvä varmistaa, että esimiehillä on riittävästi osaamista etätyön johtamiseen. Haastateltavat kertoivat, että etätyössä korostuvat toimivan viestinnän tarve, avoimuus ja luottamus. Esimiehen on hyvä olla tavallistakin paremmin perillä siitä, mitä alaiset tekevät. On tärkeää, että työyhteisössä on yhteiset pelisäännöt, ohjeistukset etätyöhön ja keskinäinen luottamus siihen, että kaikki hoitavat hommansa myös etätyössä.

Etätyön katsottiin edellyttävän työntekijältä itsekuria, itseohjautuvuutta, itsensä johtamisen kykyä esimerkiksi työtehtävien ja aikataulun suunnittelussa, myös suojaamaan korvauksettoman ylityön tekemiseltä etäpäivinä, sekä jonkin verran teknistä osaamista (vaikka IT-tuki olikin käytettävissä yhtä hyvin kotoa käsin kuin toimistolla).

Sana ”etu” mainittiin jossakin haastattelussa. Työntekijät saattavat kokea mahdollisuuden etuna, joten on hyvä tiedostaa, jos organisaation sisällä on esimerkiksi epäreiluuden tunnetta siitä, että kaikissa työtehtävissä, esimerkiksi asiakaspalvelussa, etätyö ei ole mahdollista. Etätyöpäiviä ”pidetään” ja etätyöpäivää ”vietetään”, samoin sanoin kuin vapaapäiviä. Verbivalinta tulee siitä, että etätyöhön ei mennä, kuten toimistolle. Aikataulu on vapaampi ja päivissä on mukavuutta ja rentoutta. Viettämis-sana saattaa kuitenkin viedä ajatuksia lomailuun, ja olisi ehkä asianmukaisempaa puhua etätyöpäivän tekemisestä.

Esiin nousi sellainen kirjoittamaton sääntö tai toimintatapa, että etätyössä olevaa työtoveria ei haluttu häiritä asialla, joka saattoi odottaa seuraavaan päiväänsikin, siitä huolimatta että työtoverin tiedettiin olevan saavutettavissa. Lähes kaikille etäpäivät merkitsivät rauhaa ja keskittymistä vaativien töiden tehdyksi saamista, kuten isojen kokonaisuuksien lukemista tai pikkutarkkaa tarkistamistyötä, sekä omien aikataulujen kiinni kirmista ilman, että pitää samalla hoitaa yhteisiä, juoksevia asioita. Siksi myös toisten etätyöpäivien rauhaa kunnioitettiin. Tämä herätti haastateltavissa myös pohdiskelua siitä, voisiko toimintakulttuuria muuttaa myös työpaikalla sellaiseksi, että tarvittaessa omiin töihinsä vetäytyminen olisi luontevampaa ja sallittua myös toimistossa työskennellessä. Kaikki sähköpostitkaan eivät vaadi välittömästi vastausta, joten olisi hyvä, jos kiireellisimmät erottuisivat paremmin, ja vähemmän kiireellisiin riittäisi päivän, parin viipeellä vastaaminen. Työrauhan takaamiseen riittäisi mahdollisuus olla tarvittaessa ”virtuaalisesti poissa”.

Juoksevien asioiden hoito ei tuo samanlaista valmiiksi saamisen tyydytystä kuin omalta *to do* -listalta tehtävien yliviivaaminen. Silti se näyttäisi olevan osa haastateltujen työntekijöiden työnkuvaa. Joidenkin haastateltavien kohdalla tuli kuitenkin vaikutelma, että yhteisten ja omien töiden jakautuminen ei ollut ihan aina selvää. Etätyöhön oli hyvä ”vetäytyä” yhteisten, juoksevien asioiden ulottumattomiin. Työtehtävien selkeys on kuitenkin osa työn laatua, ja siinä mahdollisesti olevat puutteet hyvä korjata.

Mietittävää voisi olla siinäkin, miten palaverit ajoitetaan, voisiko sitä parantaa entisestään, ja voisiko paikallaoloa ja poissaoloa organisoida vielä paremmin. On tärkeää taata työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne ja hyvä, tuttu ja mukava ilmapiiri. Siihen tarvitaan yhdessä vietettyä työaikaa ja yhteisiä kahvi- ja lounastaukoja.

Haastatteluissa nousi keskusteluun myös kysymys siitä, onko työn mittaaminen ajassa vanhanaikaista, vai pitäisikö sitä mitata enemmän tuloksessa. Onhan toimistossa työskennellessäkin teknisesti mahdollista olla ”etävapaa-ajalla” eli hoitaa omia asioitaan tai seurata viihdettä netin kautta, mutta tämän valvominen ei ole mielekäästä. Mielekäästä on määritellä, sopia ja seurata työn tavoitetta ja

sen toteutumista. Ei ole kuitenkaan helppoa määritellä, kuinka aikaaviepä tai vaativa mikäkin työ on. Pelkästään tuloksen mittaaminen olisi myös monella tapaa ongelmallista, sillä tehottomuus voi johtua monesta, työntekijästä riippumattomasta syystä. Tutkimusten mukaan näennäinen tehottomuus, esimerkiksi ongelmat laitteissa, ohjelmien asentamiseen käytetty aika, akun loppuminen tai huono langaton verkkoyhteys turhauttavat mobiileja työntekijöitä (Koroma ym. 2014). Jos ajan käyttöä ei lainkaan otettaisi huomioon, uupumisen ja työpahoinvoinnin riski luultavasti kasvaisi.

Paitsi että osittainen etätyö saattaa tehostaa työntekoa tietyissä tehtävissä, sillä on toinenkin merkittävä hyötypotentiaali. Etätyössä on rentoa, stressi vähentyy. Oma aikataulu sekä mahdollisuus tehdä taukojumppana kotitöitä ovat sekä psyykkisesti että fysiologisesti elvyttäviä. Etätyössä pidetyt tauot ovat helposti liikkuvampia kuin toimistossa. Tällä on merkitystä, sillä vaikka vapaa-ajalla liikkuisi terveysliikuntasuositusten mukaisesti tai jopa runsaasti, työpäivien paikallaanolo vaikuttaa terveyteen tutkimusten mukaan enemmän (van der Ploeg ym. 2012; Rutten ym. 2013). Tämä aspekti voisi olla suunnitelmallisesti ja sovitusti eräs etätyön tavoitteista organisaatiossa. Työterveyshuollon olisi hyvä osallistua etätyöohjeistuksen tekoon, sillä etätyössä työntekijän on itse huolehdittava työpisteen ergonomiasta ja työn ja taukojen rytmittämisestä. Selkeämmän ohjeistuksen myötä työntekijä voisi luvallisesti ja kehotetusti paremmin hyödyntää etätyöpäivän elvytysmahdollisuutta hyvinvoinnin lisäämiseen ja työkyvyn ylläpitoon.

9 MENETELMIEN LUOTETTAVUUS JA ETIIKKA

Tapaustutkimus ei ole toistettava, koska tapaus on ainutkertainen. Tunnollisella raportoinnilla tutkimuksen vaiheet tehdään läpinäkyviksi siten, että lukija voi kuitenkin arvioida päätelmien luotettavuutta. Vaikka aineisto sinänsä ei ole yleistettävä, sen pohjalta tehdyt johtopäätökset voivat olla vertailukelpoisia tai jopa siirrettävissä toiseen tapaukseen. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 194–196.) Laadullinen tutkimus on aina jossain määrin subjektiivinen, koska tutkijan uskomukset, arvot ja käsitykset ohjaavat sekä aluksi valittua lähestymistapaa että lopullista tulkintaa (Vilkkä 2007, 50–51). Tässä luvussa pohditaan selvityksen luotettavuutta ja tulosten todenmukaisuutta eri kannoilta: kuvaako aineisto sitä, mitä haluttiin selvittää sekä mitkä tekijät mahdollisesti vähentävät aineiston tai sen tulkinnan luotettavuutta (ks. esim. Eskola & Suoranta 2005, 74–83.)

9.1 Aineisto ja tutkimuskysymys

Aineiston voidaan sanoa vastanneen tutkimuskysymykseen. Aineiston rajaaminen vaikutti sopivalta suhteessa sekä kohdeorganisaation kokoon että tutkimuskysymyksen tavoitteeseen ja ottaen huomioon, että selvitys toteutettiin määrätynlaajuisena opinnäytetyönä. Kahdesta aineistonkeruumenetelmästä muodostui eräänlainen triangulaatio ja — sikäli kun sen voidaan nähdä lisäävän tulosten luotettavuutta — erilliset aineistot tukivat toinen toistaan vahvistaen päätelmiä. Tutkimuskysymys 1, kokevatko työntekijät hyvinvoinnin- tai pahoinvoinnin tunteita, johti saatujen tulosten kautta määrälliseen vertailuun, kuinka paljon enemmän työntekijät kokivat hyvinvoinnin tunteita etätyöpäivinä toimistopäiviin verrattuna. Pelkästään tutkimuskysymykseen vastaaminen olisi ollut yksinkertaista: Työntekijät kokivat hyvinvointia niin etätyössä kuin toimistopäivinäkin. Tämän varmistamiseksi olisi myös voinut teettää lisäksi jonkin olemassaolevan työhyvinvointikyselyn, mutta se olisi laajentanut aineistoa liikaa opinnäytetyön puitteisiin nähden. Työhyvinvointikyselyjen

teemoja sisältyi kuitenkin niin monitorointimittariin kuin haastatteluihinkin, joten hyvinvoinnin kokemista voitaneen pitää luotettavana tuloksena.

Informanttien edustavuutta voidaan pohtia. Haastateltavat olivat lopulta melko samankaltaisista työtehtävistä, eikä aivan kaikkia näkökulmia varmaankaan kartoitettu. Toisaalta se oli keskimääräistä henkilöstöä vastaava otanta kyseessä olevassa organisaatiossa. Informantit ilmoittautuivat itse vapaaehtoisiksi haastateltaviksi, eli haastateltaviksi tulivat sellaiset henkilöt, jotka olivat innokkaita ja kykeneviä kertomaan kokemuksistaan. Siten on mahdollista, että jokin kuormittuneen, hankkeeseen hiljaa mielessään kielteisesti suhtautuvan tai ujon työntekijän näkökulma on olemassa tulematta selvityksessä esiin (Larson & Csikszentmihalyi 2014).

Haastattelukysymysten valinnassa pyrittiin selkeään rajaukseen, jotta työ pysyisi ajallisesti hallinnassa. Ehkä tässä oli liiallistakin varovaisuutta: avoimemmalla lähestymistavalla aiheesta olisi voinut saada irti enemmän. Laadullinen analyysi on tekijän oma tulkinta, samoin se, mitkä seikat on nostettu esiin tässä raportissa. Vaikka raportoinnissa pyritään avoimuuteen ja objektiivisuuteen, subjektiivisuuden välttäminen täysin lienee tuskin mahdollista.

Haastatteluaineistossa alkoi näkyä kylläytymisen merkkejä jo kolmannen, viimeistään neljännen haastattelun aikana. Se voi yksinkertaisesti liittyä siihen, että kyseessä oli niinkin homogeeninen vastaajajoukko ja haastatteluteemat olivat suhteellisen suppeita. Haastateltavat kertoivat samoja asioita. He ovat voineet myös keskustella kahvipöydässä ja luoda ”konsensuksen” etätyöstä jo ennen haastattelujen aloittamista ja jatkaa keskustelujaan prosessin edetessä. Vaikka haastattelut tehtiin periaatteessa anonyymina, haastateltavat tiesivät tulosten menevän työnantajalle. Työtovereiden ja työyhteisön yleinen mielipide saattoi vaikuttaa siihen, millaisia asioita tuotiin esiin tai painotettiin. Tämä ei kuitenkaan tee aineistosta sinänsä epäluotettavaa, sillä se kuvaa kyseisen työyhteisön näkemystä.

9.2 Monitorointimittarin arviointi

Kuinka luotettavasti käytetyn mittarin voidaan sanoa mittaavan hyvinvointia? Mittari oli itse tehty eikä käytettyjä termejä ole validoitu. Ne valittiin omaa harkintaa käyttäen, koska sopivaa valmista mittaria ei löytynyt. Työrauhan kokemus oli huomattavin eroavaisuus etätyöpäivien ja toimistopäivien välillä, ja osa etätyöpäivinä mitatusta suuremmasta hyvinvoinnista johtui tästä. Onko työrauhan kokemus hyvinvointia? Joka tapauksessa työrauhan puuttumisen kokemus luultavasti merkitsisi pahoinvointia. Etätyöpäivät erosivat merkitsevästi toimistopäivistä myös muissa mitatuissa aspekteissa. Mittarimerkinnät olivat sopusoinnussa haastatteluvastausten kanssa ja saatujen tulosten kokonaisuus vaikutti yhtenevältä.

Mittarin kysymyskohtia voisi pohtia ja viilata loputtomiin. Muun muassa organisaatiopsykologian alalta aiheesta on olemassa valtavasti kirjallisuutta, johon perehtyminen ei ollut mahdollista opinnäytetyön puitteissa. Eräs tässä vaiheessa mieleen tuleva parannusehdotus mittarin aspekteihin olisi jakaa fyysinen olotila täsmällisemmiksi osioiksi ja kohdistaa kysymykset eri kehon osiin. Siten olisi voinut saada enemmän tietoa aiheesta, joka saattaa olla etätyössä merkittävä. Lisätukena tulosten arvioinnille olisi voinut teettää monipaikkaisen työn ergonomiakyselyn (Hyrkkänen ym. 2013).

Haastateltavat kokivat monitorointimittarin täyttämisen helpoksi, eikä se ollut häirinnyt työhön keskittymistä. Kolme vastaajaa oli kokenut tarvetta kirjata mittariin ”pahoinvointimerkinnän” syyn: flunssa tai sähköpostiyhteyden katko. Ehkä mittarissa olisi voinut olla erityinen kohta tällaisille merkinnöille.

Paperitulosteeseen merkitseminen tarkoitti sitä, että aikaisemmat merkinnät olivat vastaajan nähtävillä koko tarkastelujakson ajan. Halutessaan vastaaja olisi saattanut varmistaa, että etätyöpäiviltä kertyisi positiivisia mittaustuloksia, jos taka-ajatuksena olisi etätyömahdollisuuden promootio. Tätä ei kuitenkaan pidetä todennäköisenä virhelähteenä. Mittarimerkinnät vaikuttivat spontaanisti tehdyiltä, ja erot etä- ja toimistopäivien merkinnöissä olivat kuitenkin melko pieniä.

Kuten aiemmin todettu, mittarin vastauspäädyt olisi kannattanut sijoittaa toisin päin, niin että vastausmerkinnän suurempi etäisyys janan vasemmasta päästä olisi tarkoittanut suurempaa hyvinvointia eikä päinvastoin; se olisi ollut loogisempaa. VAS-janamittarin ulkoasua olisi voinut suunnitella huolellisemmin eri lähteiden mukaan. Mittarin luotettavuutta lisäisi se, että kullakin janalla olisi selkeästi vain yksi termi X, ja ääripäät olisi nimetty ”ei lainkaan X” ja ”suurin kuviteltavissa oleva X”. Tämä vaatisi termien huolellista valintaa, kun mittarista puuttuisivat haettua asiaa selittävät sanat. Janat olisi parempi merkitä niin, että mitattavan aspektin nimi lukee janan alapuolella ja aspektin eri vastauspäätyjen teksti on ilman tekstikehystä hieman irti itse janasta. Janan päätymerkeistä on olemassa eriäviä mielipiteitä, mutta vakiintunut käytäntö on, että janan päädyt osoitetaan selkeästi, jolloin vastausmerkintöjä ei niin helposti tehdä janan päiden ulkopuolelle. Liian voimakas päätymerkki saattaa kuitenkin ”estää” vastaajaa merkitsemästä vastauksia aivan ääripäihin. (Wewers & Lowe 1990; Vautier 2011.) Liitteessä 4 esitetään näiden huomioiden jälkeen korjattu versio monitorointimittarista.

9.3 Muut eettiset huomiot

Eettiset periaatteet toteutuivat informanttien suhteen sikäli, että osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista. Haastattelut myös tehtiin työajalla, koska selvitys oli työnantajan tilaama. Etätyökokeilu oli haastateltaville työntekijöinä myös henkilökohtaisesti tärkeä, joten kyse ei ollut vain suostumisesta vaan innokkuudestakin. Voi olla, että kaikki informanteiksi halukkaat eivät päässeet haastateltaviksi, koska rekrytointi lopetettiin riittävän henkilömäärän löydyttyä.

Informantteja ei tule voida tunnistaa raportista. Tämä on jossain määrin haasteellista pienessä organisaatiossa ja pienessä informanttijoukossa, mutta siihen tulee pyrkiä. Aineistoa käsitellessä henkilöt koodattiin numeroiksi ja avain säilytetään erillään. Raportoitavat lainaukset valittiin siten, ettei niistä käy ilmi puhujan asema, ja niistä poistettiin puhujalle ominaiset lisäsanat, joista

persoona voisi käydä ilmi. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen haastatteluaineisto hävitetään.

Monitorointimittarilla kerätyn aineiston käsittelyssä käytettiin luotettavia tilastomenetelmiä. Laskelmat tehtiin Excel-ohjelmalla, jossa ei ole valmista toimintoa Wilcoxonin menetelmään, ja jonkin verran manuaalista datan siirtelyä jouduttiin tekemään. Nämä tarkistettiin huolellisesti virheiden välttämiseksi.

10 YHTEENVETO

Työntekijöillä oli etätyökokeilusta erittäin myönteisiä kokemuksia, eikä varsinaisia huonoja puolia tullut esiin. Välineet ja osaaminen oli koettu riittäviksi. Mahdollisuuden toivottiin jatkuvan.

Tulosten mukaan etätyö lisää työntekijöiden hyvinvointia. Etätyöpäivinä mitattiin enemmän hyvinvoinnin tuntemuksia toimistopäiviin verrattuna. Tämän lisäksi etätyön mahdollisuus näyttää lisäävän työhyvinvointia myös yleisellä tasolla, ei ainoastaan etätyöpäivinä, koska se mahdollistaa aikataulujen kiinni kirimisen vähentäen stressiä, voimaannuttaa ja motivoi ja helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Hyvinvoinnin lisäys koostui seuraavista tekijöistä: työrauha, ajansäästö, kotona olemisen mukavuus sekä itsemääräämisen ja luotetuksi tulemisen tunteet. Työrauha ja ajansäästö näkyvät ja tuntuvat tehokkuutena, ja myönteiset tunnekokemukset lisäävät ja ovat itsessään hyvinvointia. Aikaisemmat tutkimukset tukevat saatuja tuloksia; osittaista etätyötä pidetään yleisesti hyvänä työmuotona, josta hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja.

Haastattelujen perusteella vaikutti siltä, että etätyössä tulee vähemmän yhtäjaksoista samassa asennossa istumista, mikä saattaa edesauttaa terveyttä.

Työrauha on osa kognitiivista ergonomiaa, jota voisi parantaa myös työpaikalla miettimällä uusia toimintatapoja ja täsmentämällä entisestään työtehtäviä. Toimistotyöpäivillä on tärkeä merkitys niin työn toteuttamisen kuin hyvinvoinninkin kannalta.

Tutkimuksellisesti opinnäytetyö saavutti asetetut tavoitteet.

LÄHTEET

Ahonen, S. 2009. Työtyytyväisyyden tutkiminen: Aiempien tutkimusten ja teorioiden pohjalta rakennettu case-yrityksen työtyytyväisyystutkimus. Pro gradu. Vaasan yliopisto, Kauppatieteen tiedekunta.

Akava 2015. Etätöön periaatteista syntyi sopu. www.akava.fi/uutishuone/ajankohtaiset/uutisarkisto_-_akavan_uutiset/2005/. Viitattu 13.8.2015.

Bai, H.; Jones, W.; Moss, J. & Doane, S. 2014. Relating individual differences in cognitive ability and strategy consistency to interruption recovery during multitasking. *Learning and Individual Differences*. Vol. 35, 22–33.

Bakker, A. & Demerouti, E. 2006. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 22 No. 3, 309–328.

Bey, L. & Hamilton, M. 2003. Suppression of skeletal muscle lipoprotein lipase activity during physical inactivity: a molecular reason to maintain daily low-intensity activity. *Journal of Physiology*. Vol. 551, No. 2, 673–682.

Blom, H.; Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Gaudeamus Kirja. Tampere: Tammer-Paino.

Bloom, N. 2014. To raise productivity, let more employees work from home. *Harvard Business Review*. 2014, Vol. 1.

Daniels, K. 2000. Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*. Vol. 53, No. 2, 275–294.

De Jonge, J. & Kompier, M. 1997. A critical examination of the Demand-Control-Support Model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*. Vol. 4, 235–258

Demerouti, E.; Bakker, A.; Nachreiner, F. & Schaufeli, W. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86, 499–512.

Elo, A-L.; Leppänen, A.; Lindström, K. & Ropponen, T. 2012. Työstressikysely. Työterveyslaitos.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen, 7. painos. Jyväskylä: Gummerus.

ETUC, European Trade Union Confederation. 2002. Framework agreement on telework. www.etuc.org/framework-agreement-telework.

Etätyöpäivä 2015. www.etatyopaiva.fi. Viitattu 17.8.2015.

Gajendran, R. & Harrison, D. 2007. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 92, No. 6, 1524–1541.

Geurts, S. & Sonnentag, S. 2006. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. Vol. 23, No 6, 482–492.

Hakanen, J.; Schaufeli, W. & Ahola, K. 2008. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*. Vol. 22, No. 3, 224–241.

- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työterveyslaitos.
- Hallowell, E. 2005. Brain overload. Computerworld. Vol. 39, No. 2, 37.
- Halme, M. 2012. Globaalisti mobiilin työntekijän palautuminen. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu.
- Harris, C.; Daniels, K. & Briner, R. 2003. A daily diary study of goals and affective well-being at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol. 76, 401–410.
- Hauke, A.; Flintrop, J.; Brunc, E. & Rugulies, R. 2011. The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and meta-analysis of 54 longitudinal studies. Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations. Vol. 25, No. 3, 243–256.
- Healy, G.; Dunstan D.; Salmon, J.; Cerin, E.; Shaw, J.; Zimmet P. & Owen, N. 2008. Breaks in sedentary time: beneficial associations with metabolic risk. Diabetes Care. Vol. 31, No. 4, 661–666.
- Hill, E.J.; Erickson, J.; Holmes, E. & Ferris, M. 2010. Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. Journal of Family Psychology. Vol. 24, No. 3, 349–358.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Helsinki: Talentum.
- Hyrkkänen, U.; Koroma, J.; Muukkonen, H.; Ojalehto, M.; Vartia, M. & Vartiainen, M. 2011. Mobiilin työn työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 103. Saatavana sähköisesti: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161789.pdf>.
- Hyrkkänen, U.; Koroma, J.; Muukkonen, H.; Lehti, M. & Vartiainen, M. 2013. Hyvinvointi ja kuormittuminen mobiilissa työssä — menetelmiä työpaikkaselvitykseen. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 153. Saatavana sähköisesti: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163462.pdf>.
- Jones, B.; Scoville, D.; Hill, E.J.; Childs, G.; Leishman, J. & Nally, K. 2008. Perceived versus used workplace flexibility in Singapore: Predicting work-family fit. Journal of Family Psychology. Vol. 22, 774–783.
- Joyce, K.; Pabayo, R.; Critchley, J.; Bambra, C. 2010. Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. Cochrane Database of Systematic Reviews 2010, Issue 2. Art. No.: CD008009.
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1994. Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Helsinki: Vastapaino.
- Karsila, P. 2014. Läsnätyö ja joustavat työaikamuodot -hanke Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristö-keskuksessa. Opinnäytetyö (YAMK), Laurea-ammattikorkeakoulu. Kerava.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kielitoimiston sanakirja 2014. Sähköinen versio, www.kielitoimistonsanakirja.fi. Julkaisija Kotimaisten kielten keskus. Luettu 17.8.2015.
- Koho, A. 2013. Vaikuttava työterveystoiminta, Opas yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyöhön. Helsingin seudun kauppakamari. Meedia Zone OÜ, Viro.
- Koroma, J. 2015. Työterveyshuolto etätyöntekijän tukena. Etätyöpäivä, artikkelit. www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/36. Viitattu 17.8.2015.

Koroma, J.; Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2014. Looking for people, places and connections: hindrances when working in multiple locations: a review. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 29, No. 2, 139–159.

Larson, R. & Csikszentmihalyi, M. 2014. The experience sampling method. Teoksessa: Csikszentmihalyi, M. (toim.). *Flow and the foundations of positive psychology*. Dordrecht: Springer Science+Business Media.

Launis, M. & Lehtelä, J. (toim.) 2011. *Ergonomia*. Työterveyslaitos. Tampere.

Louhevaara, V. & Launis, M. Voimat, liikkeet ja asennot. Kirjassa: Launis, M. & Lehtelä, J. (toim.) 2011. *Ergonomia*. Työterveyslaitos. Tampere.

Luopajarvi, T. 2001. Fysikaalisista hoidoista työkyvyn ylläpitoon. Teoksessa: Kukkonen, R.; Hanhinen, H.; Ketola R.; Luopajarvi T.; Noronen, L. & Helminen P. (toim.) 2001. *Työfysioterapia*. 2. painos. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy.

Lyly-Yrjänäinen, M. (toim.) 2015. Työolobarometri syksy 2014, ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM-raportteja 9/2015.

Manninen, P., Laine, V., Leino, T., Mukala, K. & Husman, K. (toim.) 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 2. painos. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy.

Martin, B. & MacDonell, R. 2012. Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*. Vol. 35, No. 7, 602–616.

Nachemson, A. & Morris, J. 1964. In vivo measurements of intradiscal pressure. *Journal of Bone & Joint Surgery Am*. Vol. 46, No. 5, 1077–1092.

Nylund, M. 2013. Arbetsklimat, arbetstillfredsställelse eller stress? Väitöskirja. Svenska Handelshögskolan. Helsinki.

Pekkola, J. 2002. Etätyö Suomessa: Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä. Väitöskirja. Svenska handelshögskolan. Helsinki: Yliopistopaino.

Pekkola, J. & Uskelin, L. (toim.). 2007. Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. Helsinki: Yliopistopaino.

Popma, J. 2013. The Janus face of the 'new ways of work'. Working Paper 2013.07. ETUI Printshop. Belgia.

Pronk, N. & Kottke, T. 2009. Physical activity promotion as a strategic corporate priority to improve worker health and business performance. *Preventive Medicine*. Vol. 49, 316–321.

Pyöriä, P. 2009. Riskit, pelot ja pelisäännöt etätyössä. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2009, 35–45. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pyöriä, P.; Melin, H. & Blom, R. 2005. Knowledge workers in the information society: evidence from Finland. Tampere: Tampere University Press.

Rasa, P.-L. & Ketola, R. 2005. Näppärä. Näyttöpäätetyön ergonomian ja työympäristön arviointi. Työterveyslaitos.

Rothmann, S.; Mostert, K. & Strydom, M. 2006. A psychometric evaluation of the job demands-resources scale in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 32, No. 4, 76–86.

Rutten, G.; Savelberg, H.; Biddle, S. & Kremers, S. 2013. Interrupting long periods of sitting: good STUFF. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*. Vol 10, No. 1.

- Ryan, R. & Deci, E. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. Vol. 55, 68–78.
- Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2010. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I*, 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- STM 2013. Muutosta liikkeellä! - Valtakunnallinen yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013/10. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
- STM 2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 27.8.2014. www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi.
- Talouselämä 2014. Etätyö yllätti positiivisesti. 5.6.2014.
- Theseus 2015. www.theseus.fi. Viitattu 13.8.2015.
- Työterveyslaitos 2003. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Helsinki: Yliopistopaino.
- Työterveyslaitos 2009. Työpaikan ergonomian tarkastusohje. 3. uudistettu painos. Helsinki.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I*, 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtioneuvoston asetus 708/2013 hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta.
- Valtioneuvoston päätös 1405/1993 näyttöpäätetyöstä.
- van der Ploeg, H.P.; Chey, T.; Korda, R.J.; Banks, E. & Bauman, A. 2012. Sitting time and all-cause mortality risk in 222 497 Australian adults. *Archives of Internal Medicine*. Vol. 172, 494–500.
- Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. 2010. Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 25, No. 2, 117–135.
- Vautier, S. 2011. Measuring change with multiple visual analog scales: Application to tense arousal. *European Journal of Psychological Assessment*. Vol. 27, No. 2, 111–120.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja kehittä, 2. painos. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Wewers, M. & Lowe, N. 1990. A critical review of visual analogue scales in the measurement of clinical phenomena. *Research in Nursing & Health*. Vol. 13, No. 4, 227–236.
- Williams, S. & Cooper, C. 1998. Measuring occupational stress: Development of the pressure management indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 3, No. 4, 306–321.
- Yang, L.Q.; Che, H. & Spector, P. 2008. Job stress and well-being: An examination from the view of person–environment fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 81, 567–587.

Etätyön sopimus pohja

ETÄTYÖSOPIMUS (Kokoaikainen / osa-aikainen etätyö)

Sopijapuolet

Sukunimi _____ Etunimet _____

Syntymäaika _____ Nimike _____

Turun ammattikorkeakoulu Oy

Perusyksikkö _____ Toimipaikka _____

Sopimuksen voimassaolo / Etätyön kesto aika

Etätyö alkaa _____ Etätyö päättyy _____

Etätyösopimus tehdään aina määräaikaisena.

Etätyön koko-/osa-aikaisuus ja työaika

_____ Etätyö on kokoaikaista _____ Etätyö on osa-aikaista

Etätyötä tehdään _____ päivänä viikossa; _____ päivänä kuukaudessa

Vakituinen työpaikka

Toimipaikka / työyksikkö
ICT-talo / Lemminkäisenkatu _____

Osoite
Lemminkäisenkatu 30, 20520 Turku _____

Puhelin, sähköpostiosoite _____

Etätyön suorituspaikka

Osoite _____

Etätyösopimuksen voimassa ollessa työntekijä on velvollinen esimiehen määräyksestä työskentelemään vakituksessa työpaikassaan sekä tekemään työn edellyttämiä työmatkoja.

Etätyönä tehtävä työ**Palkkaus**

Palkkaus määräytyy samoin perustein kuin tehtäessä työtä työn tavanomaisessa suorituspaikassa.

Työaika

Työaika on sama kuin työntekijän nykyinen säännöllinen päivittäinen / viikoittainen työaika. Työntekijä ei ole työaikalain piirissä työaikalain 2:1:3 §:n perusteella.

Yhteydenpito, työajan seuranta ja raportointi

Työntekijä on tavoitettavissa edellä määritetyn työajan aikana seuraavasti: (ks. ohje)

Seuranta ja raportointi tapahtuvat seuraavasti:

Kustannusten korvaaminen

Etätyön aikana ei makseta työaikakorvauksia.

Työhön liittyvät velvoitteet etätyön aikana

Velvoitteet ovat samat kuin työnantajan tiloissa suoritettavassa työssä. Työntekijän on huolehdittava mm. salassapitovelvollisuuden toteutumisesta.

Allekirjoitukset

Aika ja paikka

Työnantajan edustaja

Työntekijä

Liite: ohje

Etätyöohjeistus

4.6.2014

Turun AMK Oy:n ETÄTYÖOHJEISTUS

Jokaisella Turun ammattikorkeakoulun AvainTES-työntekijällä on työsopimuksessa määritetty varsinainen työpaikka. Työnantaja voi muuttaa sovittua työpaikkaa työnjohto-oikeudella sekä määrätä työntekijälle varsinaisen työpaikan lisäksi toissijaisen työpaikan.

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään kokonaan tai osittain varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Läsnätyö on eräs etätyön muoto, jossa työntekijä voi vapaasti valita työskentelypaikan.

Etätyöllä pyritään yhteen sovittamaan työn vaatimuksia, käytettävissä olevia toimitiloja ja henkilöstö-resursseja. Etätyö perustuu luottamukseen.

Turun ammattikorkeakoulussa etätyötä voidaan tehdä

1. Kotietätyönä

- työntekijän asunnossa kaikkina työpäivinä
- työntekijän asunnossa tiettyinä etukäteen sovittuina päivinä (esimerkiksi säännöllisesti 1 päivä viikossa)

2. AMK -etätyönä

- pääosin Turun ammattikorkeakoulun toisessa toimipisteessä
- Turun ammattikorkeakoulun toisessa toimipisteessä tiettyinä etukäteen sovittuina päivinä (esimerkiksi säännöllisesti 1 päivä viikossa tai 1 päivä kuukaudessa)

3. Läsnätyönä

- varsinaisella työpaikalla tai muualla työntekijän ja esimiehen sopimuksen mukaan

Ohjeen kohdissa 8 ja 9 on erikseen kuvattu AMK-etätyön ja läsnätyön periaatteita.

Kaikkia työtehtäviä ei voida tehdä etätyönä, koska joissakin työtehtävissä vuorovaikutus ja tiimimäinen työskentely korostuvat. Etätyöstä sovittaessa huolehditaan työyhteisön sisäisestä tiedottamisesta ja viestinnästä.

Etätyö ei muuta työntekijän varsinaista työpaikkaa. Jos toimisto on lakkautettu, työntekijän varsinainen työpaikka voi olla myös työntekijän vakinainen asunto.

Etätyötä tehdään työsuhteessa Turun ammattikorkeakouluun ja etätyön aikana noudatetaan AvainTES työehtosopimusta ja palkkausjärjestelmää. Esimerkiksi oma tai lapsen sairastuminen kotietätyössä ilmoitetaan viivytyksettä lähiesimiehelle.

1. Työnantajan suhtautuminen etätööhön

Työnantaja ratkaisee, onko etätöillä olemassa kussakin tilanteessa edellytyksiä.

Etätöiden tekeminen voi olla aiheellista myös terveydellisistä syistä. Etätömahdollisuus pyritään silloin järjestämään työterveyslääkärin suosituksen perusteella. Näissäkin tapauksissa etätöiden tulee olla määräaikaista ja tietoturva- ym. muiden vaatimusten tulee täyttyä.

2. Etätöistä sopiminen

Turun ammattikorkeakoulun toimitilojen ulkopuolella tehtävä etätö on vapaaehtoista. Yli kuukauden kestävästä etätöistä tehdään kirjallinen etätö sopimus, josta ilmenee yksilöidysti työn tekemisen ehdot ja kesto. Sopimus on aina määräaikaista ja voimassa korkeintaan vuoden kerrallaan. Sopimuksen allekirjoittavat Turun ammattikorkeakoulun johtosäännön mukainen työnantajan edustaja sekä etätöön siirtyvä työntekijä. Kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen, mikäli etätöille asetetut tavoitteet eivät ole toteutuneet. Etätöiden päättämistä koskeva ilmoitus ei merkitse työ sopimuksen irtisanomista vaan ainoastaan etätöjärjestelyn lakkaamista.

3. Kotietätöä tekevän työntekijän työsuhteen ehtojen määräytyminen

Kotona työskentelevän työntekijän tulee olla tavoitettavissa puhelimitse tai muutoin tietojärjestelmää hyväksikäyttäen kello 8.30-15.45. Tavoitettavuusvelvoite kello 8.30-15.45 välisenä aikana ei tarkoita työskentelyvelvoitetta. Työntekijä voi kotietätöissä itse päättää tarkemmin työajan sijoittumisesta huomioiden tietojärjestelmien käytettävyyden. Työaikaa voi kertyä enintään 7h 15 min / etätövuorokautta kohti.

Työntekijän tulee noudattaa esimiehen erikseen antamia määräyksiä työn tekemisestä. Työtilanteen vaatiessa työntekijällä on velvollisuus tilapäisesti, esimiehen niin ilmoittaessa, tulla tekemään töitä työnantajan tiloihin.

Työaikalakia ei sovelleta töihin, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa työaikajärjestelyjä.

Kotona tehtävässä työssä säännöllinen työaika määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti. Ylityön tekeminen ja korvaaminen kotietätöissä ei ole mahdollista, koska työnantaja ei voi työaikalain mukaisesti seurata tai valvoa tehdyn työn tai työtuntien määrää. Ylityötä voidaan tehdä vain esimiehen määräyksestä ja työntekijän suostumuksella työntekijän varsinaisella työpaikalla. Kotona työskentelevälle asetetaan päivittäiset tavoitteet ja aikataulu. Lähiesimies seuraa tavoitteiden saavuttamista. Kotona tehtäväksi suunnitellun työn määrä on mitoitettava siten, että sen pystyy kohtuullisesti suorittamaan säännöllisen työajan puitteissa. Lisäksi työnantaja ja työntekijä yhteistoimin varmistavat, että ryhdytään toimenpiteisiin, jotka estävät etätöntyöntekijän eristäytymisen yrityksen muusta työyhteisöstä.

IT-osaston valvonta-, ylläpito- ja hälytysluonteisten töiden tekemisestä työajan ulkopuolella sovitaan erikseen.

4. Työterveyshuolto

Etätyötä tekevän pitää aina ensisijaisesti käyttää hänen varsinaiselle työpaikalleen nimettyä työterveysasemaa. Päivystysluonteiseen hoitoon voi kuitenkin tarvittaessa hakeutua myös muuhun työterveyshuollon sopimuspaikkaan.

5. Matkustaminen

Työn tekeminen etätyönä voi edellyttää, että työmatkoista ja niihin liittyvistä korvauksista sovitaan tavanomaista yksityiskohtaisemmin, erityisesti silloin, kun työnantajan tiloissa tehdään työtä vain poikkeuksellisesti. Etätyösopimuksessa todetaan työntekijän varsinainen työpaikka.

Matkojen osalta lähtökohtana on, että:

- tavanomaisia kodin ja työpaikan välisiä matkoja ei korvata. Esimerkki: Työntekijän asunto on Salossa ja varsinainen työpaikka Turussa. Työntekijän alkaessa tekemään etätyötä asunnossaan Salossa ei varsinainen työntekopaikka muutu. Matkoja Salosta Turkuun ei korvata.
- varsinaisten työmatkojen osalta sovelletaan työehtosopimusta ja matkustussääntöä. Esimerkki: Työntekijän lähtiessä työmatkalle Uuteenkaupunkiin tai Helsinkiin korvataan matkakustannukset normaalisti (Turku-Uusikaupunki-Turku ja Salo-Helsinki-Salo).

•

6. Työvälineet ja työhuonekustannukset

Kotona tehtävä etätyö edellyttää pääsääntöisesti sitä, että työntekijän käytössä on tehtäviin soveltuva riittävä laajakaistayhteys, kannettava AMK:n etäyhteyteen kytketty tietokone, videoneuvotteluohjelmisto ja työhön sopivat työtilat. Työnantaja ei pääsääntöisesti korvaa laajakaistan työkäytön osuutta eikä työtilan kalustusta.

Työnantaja järjestää muut työvälineet. Työtilan tulee täyttää tietoturvallisuuden asettamat vaatimukset. Työasema yhdistetään IT-osaston määrittämällä tavalla VPN-yhteyttä hyväksikäyttäen. Etätyöntekijältä edellytetään huolellisuutta työvälineiden käytössä. Etätyöntekijän on ilmoitettava havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista esimiehelle mahdollisimman pian. Mikäli tietoliikenneyhteydet kotona eivät toimi, työntekijällä velvollisuus tarvittaessa siirtyä työskentelemään varsinaiselle työpaikalle tai muuhun esimiehen osoittamaan työpisteeseen.

Työnantaja vastaa työntöön kannalta tarpeellisten laitteiden ja ohjelmien hankinnasta, huollosta sekä laitteiden vakuuttamisesta ja niiden aiheuttamista vahingoista. Työntekijälle ei korvata työaseman kuluttamaa sähköenergiaa tai muuta haittaa. Työnantaja ei myöskään korvaa kotona tehtävän työn

työhuonekustannuksia. Kotona tehtävästä työstä mahdollisesti syntyvät kustannukset voivat olla vähennettävissä työntekijän verotuksessa.

Etätyösopimuksessa sovitaan työnantajan edustajan oikeudesta tarvittaessa tutustua työskentelytiloihin.

7. Tietosuoja

Etätyössä käsiteltävän materiaalin on oltava pelkästään sähköisessä muodossa.

Kotona käytettävien ohjelmistojen ja tietojen suojauksen on oltava samaa tasoa kuin työnantajan tiloissa työtä tekeillä. AMKn etätyöhön hankkima tietokone on tarkoitettu vain työntekijän käyttöön ja työtehtävien tekemiseen. Yksityinen käyttö on sallittua, jos se ei häiritse työtehtävien hoitoa eikä vahingoita AMKn toimintaa tai mainetta. Työntekijän allekirjoittama vaitiolositoumus koskee myös kotona tehtävää työtä. Salassa pidettäviä tietoja ei saa hankkia omiin tarkoituksiin missään tilanteessa.

Etätyössä noudatetaan AMKn tietoturvallisuusperiaatteita ja turvataan tietojen luottamuksellisuus. Tiedot eivät saa paljastua ulkopuolisille. Kotona käsiteltävän tietoaineiston täytyy liittyä työntekijän tehtäviin.

Etätyössä (erityisesti etuustyössä) tulee tarvittaessa asiakirjahallintajärjestelmän lokitietoja hyväksi käyttäen varmistaa, että työntekijä on toiminut työtehtävänsä mukaisesti.

8. AMK-etätyö

Ammattikorkeakoulun johtosäännön mukainen työnantajan edustaja ratkaisee etätyön tekemisen mahdollisuudet AMKn toisessa toimipisteessä.

AMK-etätyö voi perustua työntekijän aloitteeseen tai esimiehen määräykseen työskentelypaikasta. Mikäli AMK-etätyö perustuu työntekijän aloitteeseen ja haluan työskennellä tilapäisesti tai pysyväisluonteisesti AMKn toisessa työpisteessä, ei työntekijän varsinainen työpaikka muutu. Tällöin ei ole syytä määrittää toissijaista työpaikkaa.

Esimerkki: Salossa asuva työntekijä työskentelee Turussa ja haluaisi kerran viikossa työskennellä Salossa Turun AMKn toimistossa. Mikäli ao. esimiehet suostuvat järjestelyyn, ei varsinainen työpaikka muutu eikä toissijaista työpaikkaa määritetä. Työntekijä vastaa itse Salon ja Turun välisistä matkustamiskustannuksista.

Mikäli työntekijä työskentelee esimiehen määräyksestä säännöllisesti kahdessa tai useammassa paikassa, on ratkaistava, mikä näistä paikoista on hänen varsinainen työpaikkansa. Jos toimipisteissä tehtävien työn laadulla ei ole eroa, varsinainen työpaikka on se toimipiste, jonka lähellä työntekijä asuu.

Esimerkki: Suunnittelija työskentelee esimiehensä määräyksestä toisessa työpisteessä viikoittain pysyvästi, vaikkakaan ei tiettynä päivänä. Työntekijälle määrätään toissijainen työpaikka.

Työnantaja voi korvata verovapaasti toissijaiseen työpaikkaan tehdyistä matkoista johtuvat matkustamiskustannukset ja kohtuulliset majoittumiskustannukset. Päivärahaa ei näistä matkoista voida maksaa.

AMK-etätyötä toisessa toimipisteessä tekevän työntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät työehto-sopimuksen mukaisesti. Työaikalakia sovelletaan normaalisti.

AMK-etätyötä tekevä työntekijä käyttää ruokailussa sopimusruokapaikkoja. Työntekijä toimii AMK-etätyössä päiväkahvituksen osalta toissijaisen työpaikan käytännön mukaan.

9. Läsnätyö

Läsnätyö on uusi joustava työmuoto, jossa työtä voidaan työntekijän valinnan mukaisesti tehdä varsinaisella työpaikalla tai muualla. Varsinaisella työpaikalla henkilökohtaisen työtilan sijaan työtä tehdään esimerkiksi hiljaisessa huoneessa tai projekti- ja ryhmätiloissa. Työntekijä voi valita myös työn tekemisajankohdan, mutta mm. hälytykset ja tietojärjestelmät voivat rajoittaa työn tekemistä. Läsnätyössä ei noudateta liukuvaa työaikaa, koska työntekijä voi valita työntekemisajankohdan. Myös läsnätyössä työntekijän tulee aina kuitenkin noudattaa esimiehen erikseen antamia määräyksiä työntekemisen ajasta ja paikasta.

Vaikka työntekijä voi läsnätyössä vapaasti valita työskentelypaikkansa, ei hänen varsinainen työpaikkansa muutu. Kotona tehtävään läsnätyöhön soveltuvat samat määräykset kuin muuhun kotona tehtävään etätyöhön. Kotona tehtävässä läsnätyössä ei noudateta työaikalakia.

Mikäli tarkoituksena on koko työyhteisön siirtyminen läsnätyöhön, tulee asiaa käsitellä ennen päätöksentekoa yt-toimikunnassa. Koska läsnätyössä työntekijällä ei ole velvollisuutta työskennellä varsinaisen työpaikkansa ulkopuolella ei läsnätyöhön siirtyminen edellytä kunkin työntekijän erillistä suostumusta. Läsnätyöhön siirtyminen vaikuttaa kuitenkin olennaisesti työntekijöiden työskentelyolosuhteisiin, joten järjestelyt tulee tehdä hyvässä yhteistyössä ja yhteisymmärryksessä henkilöstön kanssa.

10. Voimaantulo

Tämä ohje tulee voimaan 12.6.2014 ja on pilottina voimassa ICT-talon lattiaremontin ajan, kuitenkin enintään 31.12.2014 asti. Pilotointiin osallistuneilta työntekijöiltä ja esimiehiltä kerätään palautteet, joiden perusteella etätyön mahdollisesta pysyvästä käyttöönotosta päätetään myöhemmin erikseen.

Haastattelurunko

Taustatiedot:

Mitä teet työksesi? (asema organisaatiossa)

Työkokemus vuosina?

Työmatkan pituus?

Monenko hengen taloudessa asut?

Teema 1. Suhtautuminen etätyöhön:

- Mitä mieltä olet etätyöstä omassa työssäsi? (Hyvät ja huonot puolet)
- Mitä mieltä olet etätyöstä työyhteisössä yleisesti? (että muut tekevät etänä)
- Tekisitkö enemmän etätyötä, jos se olisi mahdollista? (Toimistopäivien merkitys)

Teema 2. Etäpäivän motiivi ja sisältö:

- Miksi teet etätyötä?
- Minkälaisia tehtäviä teet etänä? Miksi? (ts. miten etäpäivien tehtävät valikoituvat)
 - Mitä tehtäviä haluaisit tehdä etänä (jos se olisi teknisesti mahdollista)?
 - Mitä tehtäviä ei voi tehdä etänä? Miksi?

Teema 3. Etäpäivien käytäntö:

- (Pohjustava kysymys) Saitko tehtyä etäpäiväksi suunnitellut työt kuten ajattelit? (Pääkysymys) Miksi?
- Minkälaisissa työympäristöissä teit etätyötä? (Työrauha, ergonomia, sijainti)
- Kerro etäpäiväsi kulusta.
- Mitä välineitä käytät etätyön tekemiseen? (Laitteet ja ohjelmat sekä yhteydenpitovälineet)
 - Poikkeavatko nämä toimistopäivistä?
 - Palvelevatko ne riittävästi; mitä voisi parantaa?
- Koetko, että hallitset etätyössä tarvittavat taidot riittävän hyvin? (Esimerkiksi tietotekninen osaaminen)
 - Kaipaisitko lisäkoulutusta? Muuta tukea?

Teema 4. Ajatuksia hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin kokemuksista:

- Mitkä seikat lisäävät hyvinvointiasi etätyössä? (työympäristö, työaika, liikkuminen, vuorovaikutus)
- Mitkä seikat lisäävät pahoinvointiasi etätyössä? (Kuten edellä)
- Entä toimistolta katsottuna muiden etätyöskentely?
- Mitä etätyöskentely mielestäsi edellyttää työntekijältä?
- Entä esimieheltä?
- Entä työyhteisöltä?
- Muuta kerrottavaa/vapaa sana.

Monitorointimittari korjattuna

